Emploi et Développement social Canada
Employment and Social Development Canada
Canada

Évaluation de l'Entente Canada-Alberta sur le développement du marché du travail

RAPPORT DE SYNTHÈSE
Le 21 décembre 2017

Direction de l'évaluation ▸ Direction générale des politiques stratégiques et de service

SP-1174-05-18F

Évaluation de l'Entente Canada-Alberta sur le développement du marché du travail

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site **canada.ca/publicentre-EDSC**.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC ou DAISY) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2018

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : **droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca**

PDF
N° de cat. : Em20-96/2018F-PDF
ISBN : 978-0-660-26404-2

EDSC
N° de cat. : SP-1174-05-18F

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES ..... **IV**

SOMMAIRE ..... **VI**

RÉPONSE DE LA GESTION ..... **XVII**

1. INTRODUCTION **1**

1.1 CONTEXTE DES ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 1
1.2 MÉTHODOLOGIE 3
1.3 APERÇU DES ÉTUDES PRÉSENTÉES DANS CE RAPPORT 6

2. CONSTATATIONS DE L'ÉVALUATION **7**

2.1 JUSTIFICATION ET SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL 7
2.2 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 8
2.2.1 Description du programme *8*
2.2.2 Exécution du programme *9*
2.2.3 Axé sur la demande du marché du travail *9*
2.2.4 Profil des participants au programme de développement des compétences *10*
2.2.5 Impacts différentiels *11*
2.2.6 Résultats de l'analyse coûts-avantages *13*
2.2.7 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de développement des compétences *14*
2.3 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES – APPRENTIS 16
2.3.1 Description du programme *16*
2.3.2 Profil des participants au programme de développement des compétences – Apprentis *17*
2.3.3 Résultats sur le marché du travail *17*
2.3.4 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de développement des compétences – Apprentis *19*
2.4 SUBVENTIONS SALARIALES CIBLÉES 21
2.4.1 Description du programme *21*
2.4.2 Exécution du programme *22*
2.4.3 Profil des participants au programme de subventions salariales ciblées *23*
2.4.4 Impacts différentiels *23*
2.4.5 Résultats de l'analyse coûts-avantages *25*
2.4.6 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de subventions salariales ciblées *25*
2.5 AIDE AU TRAVAIL INDÉPENDANT 28
2.5.1 Description du programme *28*
2.5.2 Profil des participants au programme d'aide au travail indépendant *28*
2.5.3 Impacts différentiels *29*
2.6 PARTENARIATS POUR LA CRÉATION D'EMPLOIS 31
2.6.1 Description du programme *31*
2.6.2 Exécution du programme *32*

2.6.3 Profil des participants au programme de partenariats pour la création d'emplois *32*
2.6.4 Impacts différentiels *33*
2.6.5 Résultats de l'analyse coûts-avantages *34*
2.7 SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI 35
2.7.1 Description et exécution du programme *35*
2.7.2 Profil des participants au programme de services d'aide à l'emploi *36*
2.7.3 Impacts différentiels *37*
2.7.4 Résultats de l'analyse coûts-avantages *40*
2.7.5 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de services d'aide à l'emploi *40*

3. COMPARAISON DES PRINCIPALES CONCLUSIONS PAR TYPE DE PROGRAMME **42**

4. CONCLUSIONS **46**

5. RECOMMANDATIONS **50**

RÉFÉRENCES **53**

ACRONYMES **55**

ANNEXE A – MÉTHODOLOGIE **56**

ANNEXE B – RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES **61**

ANNEXE C – RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES – APPRENTIS **65**

ANNEXE D – RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME DE SUBVENTIONS SALARIALES CIBLÉES **68**

ANNEXE E – RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME D'AIDE AU TRAVAIL INDÉPENDANT **70**

ANNEXE F – RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME DE PARTENARIATS POUR LA CRÉATION D'EMPLOIS **73**

ANNEXE G – RÉSULTATS DÉTAILLÉS – SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI SEULEMENT **76**

ANNEXE H – LISTE DES NEUF ÉTUDES PRÉSENTÉES DANS LE RAPPORT DE SYNTHÈSE **80**

Liste des tableaux et des graphiques

Tableau i. Part de financement des EDMT et coût moyen par participant vii
Graphique i. Changement dans la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants viii
Graphique ii. Augmentation des revenus cumulatifs des participants par rapport aux non-participants ix
Tableau ii. Nombre d'années pour que les avantages dépassent les coûts des programmes ix
Tableau 1. Part de financement de l'EDMT et coût moyen par participant 3
Graphique 1. Exemple de calcul de l'impact différentiel 5
Tableau 2. Types de formation financée en 2013-2014 8
Graphique 2. Augmentation des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires qui ont participé au développement des compétences par rapport aux non-participants 11
Graphique 3. Revenus moyens des prestataires actifs qui ont participé au programme de développement des compétences – Apprentis 18
Graphique 4. Revenus moyens des anciens prestataires qui ont participé au programme de développement des compétences – Apprentis 19
Graphique 5. Augmentation des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires ayant participé au programme de subventions salariales ciblées par rapport aux non-participants 24
Graphique 6. Augmentation des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires ayant participé au programme de partenariats pour la création d'emplois par rapport aux non-participants 33
Graphique 7. Incidence d'emploi des prestataires actifs qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi 37
Graphique 8. Impacts différentiels cumulatifs sur les revenus selon le moment de la participation au programme de services d'aide à l'emploi 39
Graphique 9. Changement dans la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants 42
Graphique 10. Augmentation des revenus cumulatifs des participants par rapport aux non-participants 43
Graphique 11. Changements relatifs à l'utilisation cumulative de l'assurance-emploi chez les participants par rapport aux non-participants 44
Graphique 12. Changements relatifs à l'utilisation cumulative de l'aide sociale chez les participants par rapport aux non-participants 45
Tableau 3. Nombre d'années requises pour que les avantages du programme dépassent les coûts engendrés 45
Tableau A1. Nombre d'informateurs clés interrogés 56
Tableau B1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de développement des compétences 61
Tableau B2. Impacts différentiels du programme de développement des compétences – Prestataires actifs 62
Tableau B3. Impacts différentiels du programme de développement des compétences – Anciens prestataires 63
Tableau B4. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Programme de développement des compétences 64

Tableau C1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de développement des compétences – Apprentis 65
Tableau C2. Résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont commencé le programme de développement des compétences – Apprentis en 2003-2005 66
Tableau C3. Résultats sur le marché du travail des anciens prestataires qui ont commencé le programme de développement des compétences – Apprentis en 2003-2005 67
Tableau D1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de subventions salariales ciblées 68
Tableau D2. Impacts différentiels du programme de subventions salariales ciblées – Prestataires actifs 69
Tableau D3. Impacts différentiels du programme de subventions salariales ciblées – Anciens prestataires 69
Tableau D4. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Subventions salariales ciblées 69
Tableau E1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme d'aide au travail indépendant 70
Tableau E2. Impacts différentiels du programme d'aide au travail indépendant – Prestataires actifs 71
Tableau E3. Impacts différentiels du programme d'aide au travail indépendant – Anciens prestataires 72
Tableau F1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de partenariats pour la création d'emplois 73
Tableau F2. Impacts différentiels du programme de partenariats pour la création d'emplois – Prestataires actifs 74
Tableau F3. Impacts différentiels du programme de partenariats pour la création d'emplois – Anciens prestataires 74
Tableau F4. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Partenariats pour la création d'emplois 75
Tableau G1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants aux services d'aide à l'emploi 76
Tableau G2. Impacts différentiels du programme de services d'aide à l'emploi 77
Tableau G3. Impacts différentiels liés au moment de la participation au programme de services d'aide à l'emploi 78
Tableau G4. Impacts différentiels liés au moment du retour au travail pour les participants au programme de services d'aide à l'emploi selon le moment de la participation 78
Tableau G5. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Services d'aide à l'emploi 79
Tableau H1. Aperçu des études présentées dans ce rapport 80

Sommaire

1. Introduction

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a travaillé conjointement avec l'Alberta et onze autres provinces et territoires pour réaliser le second cycle de l'évaluation des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), de 2012 à 2017. Le premier cycle de l'évaluation des EDMT, qui a été réalisé entre 1998 et 2012, comprenait des évaluations formatives et des évaluations sommatives bilatérales pour chaque province et territoire. Dans le cadre du second cycle, le travail d'évaluation consistait à réaliser deux ou trois études par année sur les programmes semblables aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) livrées dans le cadre de ces ententes. Ces études ont permis de produire des données probantes sur l'efficacité, l'efficience, la conception et la prestation des PEMS pour l'ensemble du Canada, l'Alberta et les onze autres provinces et territoires participants.

Dans le cadre des EDMT, le Canada transfère aux provinces et aux territoires 2,14 G$ en fonds d'assurance-emploi au titre de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi pour la conception et la prestation de programmes et de services visant à aider les chômeurs, plus particulièrement ceux qui sont admissibles à l'assurance-emploi, à trouver un emploi et à le conserver.

Les programmes et les services offerts par la province ou le territoire doivent correspondre aux catégories des PEMS définies en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi. Nous présentons ci-dessous une brève description des cinq programmes et services visés par la présente évaluation :

- Le **programme de développement des compétences (fondements du travail/formation professionnelle)** aide les participants à acquérir des compétences liées à l'emploi en leur octroyant une aide financière afin qu'ils participent à des formations en classe. Ce programme comprend également une formation d'apprenti.
- Le **programme de subventions salariales ciblées (formation en milieu de travail)** aide les participants à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière prenant la forme d'une subvention salariale.
- Le **programme d'aide au travail indépendant** offre aux participants un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires pour les aider à lancer leur propre entreprise.
- Le **programme de partenariats pour la création d'emplois (formation intégrée et intégration des immigrants)** offre aux participants l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui les mènera à un emploi permanent. Les emplois sont proposés dans le cadre de projets qui favorisent le développement de la collectivité et la croissance de l'économie locale.
- Le programme de **services d'aide à l'emploi** comprend notamment le counselling, les techniques de recherche d'emploi, les services de placement, la communication d'information sur le marché du travail et la gestion de cas.

Trois autres programmes et services sont offerts dans le cadre de l'EDMT, soit ceux des partenariats du marché du travail, de la recherche et de l'innovation, et des suppléments de rémunération ciblés. Ils n'ont toutefois pas été évalués dans le cadre de cet examen. Le programme de suppléments de rémunération ciblés n'est pas mis en œuvre en Alberta, et le programme des partenariats du marché du travail et celui de la recherche et de l'innovation feront l'objet d'une évaluation ultérieure.

Le tableau i présente un aperçu de la part de financement attribuée aux cinq PEMS examinées dans le cadre du second cycle d'évaluation de l'EDMT en Alberta et le coût moyen par participant.

Tableau i. Part de financement des EDMT et coût moyen par participant

Programmes et services	Part de financement 2014-2015	Coût moyen par participant 2002-2005
Développement des compétences	69 %	5 081 $
Services d'aide à l'emploi	22 %	252 $
Subventions salariales ciblées	1 %	7 440 $
Aide au travail indépendant	1 %	7 038 $
Partenariats pour la création d'emplois	7 %	8 790 $
Total	**100 %**	–

Sources : Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, de 2002-2003 à 2014-2015.

Le présent rapport est un résumé des constatations issues de neuf études. Il présente les résultats pour les prestataires antérieurs et actifs de l'assurance-emploi et pour les travailleurs de longue date[1], les jeunes (âgés de moins de 30 ans) et les travailleurs âgés (55 ans et plus), dans les cas où le nombre de participants était suffisant à la réalisation d'analyses quantitatives. Les prestataires actifs de l'assurance-emploi sont les personnes dont la demande de prestations était active au moment de leur participation aux PEMS. Les anciens prestataires de l'assurance-emploi sont les personnes qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi jusqu'à trois ans avant le début de leur participation aux PEMS.

2. Principales constatations

2.1 Efficacité et efficience des PEMS

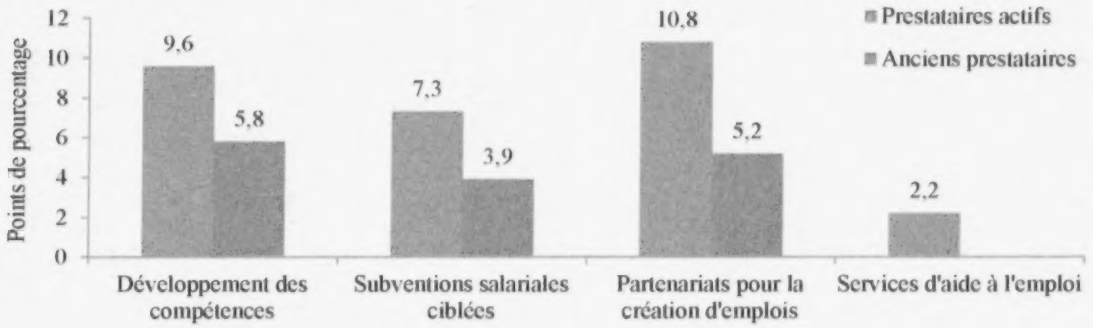
Les analyses des impacts différentiels et les analyses coûts-avantages se sont penchées sur l'efficacité et l'efficience des PEMS. Dans l'ensemble, les impacts différentiels démontrent que les programmes et les services offerts au titre de l'EDMT améliorent la participation au marché

[1] Les travailleurs de longue date qui ont fait l'objet de cette évaluation sont des personnes qui ont passé de nombreuses années sur le marché du travail, mais qui n'ont pas nécessairement travaillé longtemps pour un même employeur.

du travail des participants qui sont d'anciens prestataires et des prestataires actifs de l'assurance-emploi en Alberta. De plus, pour la plupart des interventions, les avantages de la participation dans une perspective sociale dépassent le coût des investissements au fil du temps. Enfin, le fait d'offrir des services d'aide à l'emploi plus tôt lors d'une période de prestations d'assurance-emploi (au cours des huit premières semaines) a eu des répercussions plus importantes sur les revenus et l'emploi des participants, et a favorisé un retour plus rapide au travail. Cela démontre l'importance de viser une participation précoce des prestataires actifs de l'assurance-emploi.

Le graphique i présente les impacts différentiels sur l'incidence d'emploi chez les anciens prestataires et les prestataires actifs selon le type de programme. Les estimations peuvent être interprétées comme un changement dans la probabilité d'occuper un emploi à la suite de la participation. Par exemple, la participation au programme de développement des compétences augmente de 9,6 points de pourcentage la probabilité d'occuper un emploi chez les prestataires actifs de l'assurance-emploi, par rapport aux non-participants au chômage.

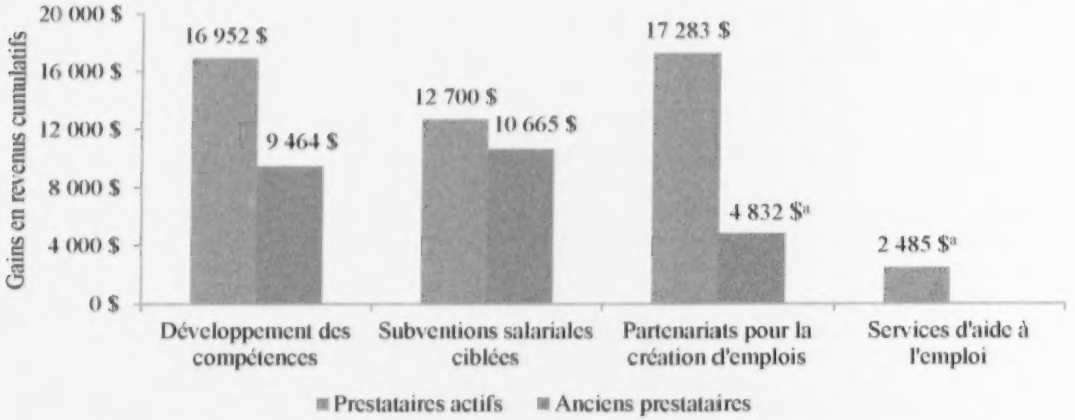
Graphique i. Changement dans la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants[2]



Le graphique ii présente l'augmentation cumulative des revenus d'emploi des prestataires actifs et des anciens prestataires au cours des cinq années qui ont suivi leur participation. Bien que les estimations liées aux services d'aide à l'emploi ne soient pas significatives sur le plan statistique, le fait de fournir ces services plus tôt lors d'une période de prestations d'assurance-emploi (au cours des 8 premières semaines) a eu des répercussions plus importantes sur les revenus et l'emploi des participants, et a favorisé un retour plus rapide au travail.

[2] Les estimations présentées dans le graphique i représentent une moyenne arithmétique des estimations annuelles de l'incidence d'emploi figurant dans les annexes.

Graphique ii. Augmentation des revenus cumulatifs des participants par rapport aux non-participants[3]



[a]Les impacts différentiels sur les revenus pour les anciens prestataires qui ont participé au programme de partenariats pour la création d'emplois et pour les prestataires actifs qui ont reçu des services d'aide à l'emploi ne sont pas significatifs sur le plan statistique, à un seuil de confiance de 95 %.

Le tableau ii présente le nombre d'années requises pour que les avantages des programmes sur le plan social dépassent les coûts. Les avantages que la participation représente pour la société ont dépassé les coûts d'investissements dans une période allant de moins d'un an après la participation au programme jusqu'à environ quatorze ans après la participation.

Tableau ii. Nombre d'années pour que les avantages dépassent les coûts des programmes

	Développement des compétences	Subventions salariales ciblées	Partenariats pour la création d'emplois	Services d'aide à l'emploi
Prestataires actifs	5,1	4,3	6,5	5,2
Anciens prestataires	5,5	0,8	14,1	S.O.

2.2 Leçons tirées relativement à la conception et à l'exécution des programmes

Les entrevues réalisées auprès des informateurs clés[4], c'est-à-dire les fournisseurs de services et les gestionnaires de programme, ainsi que l'examen de divers documents et des questionnaires remplis par les représentants de l'Alberta ont permis de définir ce qui suit :

[3] Les impacts différentiels sur les revenus proviennent exclusivement des dossiers d'impôt de l'Agence du revenu du Canada.

[4] Lorsqu'il interprète les constatations qualitatives, le lecteur doit garder à l'esprit que celles-ci sont fondées sur la perception d'un petit nombre d'informateurs clés (de 3 à 8 informateurs) qui participent directement à la conception ou à l'exécution du programme. Il est possible que la perception de ces derniers soit représentative de la situation observée dans leur région ou leur collectivité, sans forcément représenter la situation dans l'ensemble de la province.

- des leçons tirées et des pratiques exemplaires ainsi que les caractéristiques de la conception et de l'exécution des programmes qui fonctionnent bien;
- les défis liés à la conception et à l'exécution des programmes;
- des facteurs externes qui ont une incidence sur la conception et l'exécution des programmes.

Programme de développement des compétences

- Une caractéristique clé du processus de demande pour le programme de développement des compétences est de s'assurer que les participants éventuels choisissent une formation qui répondra à la demande du marché du travail. L'Alberta investit dans la formation pour cibler les tendances du marché du travail, ce qui pourrait contribuer à l'efficacité du programme. Les autres caractéristiques clés comprennent :
  - la réalisation d'une évaluation complète des participants afin de les aider à faire des choix éclairés et à s'investir dans leur formation;
  - l'accès à une aide financière et à une aide à l'emploi pour les personnes handicapées.
- En ce qui concerne les leçons tirées et les pratiques exemplaires, les informateurs clés ont indiqué l'importance de ce qui suit :
  - fournir une aide à long terme et avoir en place une équipe interdisciplinaire de professionnels pouvant offrir toute une série de services ainsi que du soutien aux personnes qui se heurtent à de multiples obstacles;
  - surveiller les participants pendant la formation et effectuer un suivi après la formation;
  - assurer la coordination avec les principaux fournisseurs de services et intervenants du marché du travail;
  - il serait bénéfique d'offrir des programmes d'apprentissage fondamental coordonnés qui évaluent les compétences de base au début du programme, corrigent les lacunes et intègrent le développement des compétences de base au programme professionnel;
  - offrir des services de gestion de cas intensifs aux personnes qui se heurtent à de multiples obstacles à l'emploi.
- Les principaux défis liés à la conception et à l'exécution du programme de développement des compétences comprennent ce qui suit :
  - le niveau et la durée du soutien financier sont trop faibles pour les personnes qui se heurtent à de multiples obstacles à l'emploi;
  - on ne dispose pas d'instrument pour évaluer le niveau d'alphabétisation;
  - les difficultés d'apprentissage sont cernées trop tard dans le processus;
  - peu de personnes sont au fait que du soutien est offert aux personnes ayant un handicap physique ou mental.

Vu le faible nombre d'informateurs clés interrogés dans le cadre de chaque étude, le nombre d'informateurs qui ont souligné une constatation précise n'est pas indiqué dans le rapport.

Programme de développement des compétences – Apprentis

Les informateurs clés ont mis en évidence les pratiques exemplaires et les leçons tirées suivantes relativement au programme :

- Le fait d'entretenir des liens étroits avec l'industrie permet de mieux comprendre où le gouvernement peut faire de meilleurs investissements et d'offrir de la formation plus près du domicile du participant. Par exemple, les commentaires fournis par les employeurs ont permis d'accroître la formation offerte à certains endroits.
- Il convient de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes qui se heurtent à des obstacles à l'emploi ou à la formation. Par exemple, on pourrait offrir des mesures de soutien aux personnes handicapées ou de l'aide aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage afin de les aider à réussir leurs examens.
- La littérature existante sur le marché du travail canadien montre que le taux de non-achèvement de la formation chez les apprentis est relativement élevé. Cependant, les données disponibles ne permettent pas de produire une estimation fiable du taux d'achèvement des participants au programme de développement des compétences – Apprentis en Alberta. Selon les informateurs clés, l'abandon du processus d'apprentissage peut être attribuable à des facteurs externes tels que les suivants :
    - l'apprenti se rend compte que le travail ne lui convient pas;
    - les employeurs ne peuvent pas laisser l'apprenti suivre une formation.

Programme de subventions salariales ciblées

- Les informateurs clés ont mis en évidence des pratiques exemplaires ou des leçons tirées relativement à la conception et à l'exécution du programme de subventions salariales ciblées :
    - adopter une approche axée sur le client pour l'application du programme afin de s'assurer que le participant est prêt, disposé et apte à participer au programme;
    - s'assurer de bien jumeler les employeurs et les employés afin de favoriser le maintien en poste des participants au terme de la période de subvention;
    - voir à la gestion continue des cas, ce qui est essentiel si l'on veut aider les participants à surmonter les obstacles auxquels ils font face (par exemple, problèmes de santé mentale, dépendances et obstacles sociaux);
    - entretenir de bonnes relations avec les employeurs et leur fournir du soutien pendant la période visée par la subvention.

- Bien que les résultats de l'évaluation démontrent l'efficacité du programme, le recours à celui-ci a diminué au cours des dernières années (de 261 nouvelles interventions en 2003-2004 à 41 en 2013-2014). Voici quelques-unes des raisons qui peuvent, selon les informateurs clés, expliquer cette baisse :
    - l'évolution du marché du travail et le faible taux de chômage ont une incidence sur le programme;

- il existe un manque de concordance entre les besoins des employeurs et les compétences des participants;
- la capacité chez les consultants en carrière et en emploi ou les fournisseurs de services est insuffisante en raison du taux de roulement élevé et du manque de ressources;
- il se peut que les employeurs ne soient pas enclins à utiliser le programme pour les raisons suivantes :
  - le temps et les ressources qu'ils doivent consacrer pour présenter une demande, obtenir l'approbation nécessaire et satisfaire aux exigences en matière de production de rapports;
  - leur manque de connaissance du programme;
  - les préjugés associés à l'embauche d'une personne au moyen d'une subvention.

Les défis liés à la conception et à l'exécution du programme comprennent ce qui suit :

- certains consultants en carrière et en emploi ne peuvent pas effectuer de suivi auprès des participants aussi souvent que nécessaire parce que la capacité est insuffisante; il arrive que les consultants en carrière et en emploi aient environ 300 dossiers à gérer;
- le taux de roulement élevé du personnel entraîne une perte de connaissances et d'expertise;
- il peut s'avérer difficile de trouver des participants et des employeurs qui respectent les lignes directrices du programme. Les critères d'admissibilité sont d'ailleurs jugés trop restrictifs par les informateurs clés (le programme prévoit notamment une limite d'un employé subventionné par employeur).

Services d'aide à l'emploi

Les informateurs clés ont mis en évidence des pratiques exemplaires et des leçons tirées relativement à la prestation des services d'aide à l'emploi :

- il serait utile de mettre en place un guichet unique pour les participants au lieu de les diriger vers d'autres organisations;
- des interventions et des suivis à long terme sont nécessaires pour les personnes qui font face à de nombreux obstacles, car ces obstacles sont souvent interreliés et les participants ont besoin de beaucoup de temps pour les surmonter;
- il faut mener des évaluations adéquates et détaillées des besoins des participants pour aider à déterminer les besoins en matière de formation;
- les services de maintien en poste et les placements sont utiles. La tenue de salons de l'emploi contribue également à faire connaître les services disponibles;
- il serait bon de tenter de conclure des contrats de services spécialisés pour les participants ayant des besoins particuliers;

- il est important d'avoir en main de l'information adéquate sur le marché du travail et de pouvoir compter sur du personnel bien formé;
- la capacité d'adapter les services aux besoins de la collectivité est un facteur important;
- il est important que les fournisseurs de services établissent des relations avec les employeurs, les fournisseurs de services spécialisés et les organismes communautaires; il est ainsi plus facile de diriger les participants vers les bons intervenants et de les intégrer au marché du travail local;
- il est important d'avoir accès aux données relatives à la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi.

Les défis liés à la prestation des services d'aide à l'emploi comprennent ce qui suit :

- les lignes directrices du programme sont perçues comme étant rigides; elles peuvent donc limiter la capacité du fournisseur de services à répondre aux besoins des participants faisant face à de nombreux obstacles. De plus, l'accent mis sur le retour plus rapide sur le marché du travail comme seul indicateur de succès ne tient pas compte comme il se doit des obstacles importants auxquels font face ces participants;
- la connaissance du programme varie grandement au sein des divers groupes de participants;
- le fait de conclure des contrats d'un an avec les fournisseurs de services peut limiter la capacité de ces derniers à maintenir en poste du personnel qualifié et à trouver un financement stable.

3. Recommandations

Voici les recommandations issues des constatations de l'évaluation présentées dans le présent rapport :

- L'étude portant sur le moment de participation aux services d'aide à l'emploi montre que le fait de recevoir de l'aide peu de temps après le début d'une période de prestations d'assurance-emploi peut donner lieu à de meilleurs résultats sur le marché du travail. Toutefois, les informateurs clés ont signalé un manque de connaissance à l'égard du programme.

  ➢ Recommandation 1 : Il faudrait envisager de fournir à l'Alberta un accès rapide aux données concernant les nouveaux prestataires de l'assurance-emploi afin qu'il soit possible de mieux cibler les personnes et de mieux faire connaître le programme.

- Les informateurs clés ont indiqué que le manque de compétences essentielles, les troubles d'apprentissage et les problèmes d'alphabétisation pouvaient constituer des obstacles qui empêchent les personnes d'avoir accès à de la formation et de la terminer avec succès.

  ➢ Recommandation 2 : Il faudrait envisager d'éliminer les obstacles qui empêchent les participants d'avoir accès à de la formation et de la terminer avec succès, notamment la formation en alphabétisation ou la formation visant l'acquisition de compétences essentielles, ainsi que d'avoir accès aux évaluations portant sur les difficultés

d'apprentissage. Ces mesures aideraient les personnes qui font face à de nombreux obstacles à se préparer à suivre une formation professionnelle et à réintégrer le marché du travail. Comme ces mesures sont assorties d'objectifs distincts, il ne faudrait pas qu'elles soient traitées dans les mêmes rapports que les autres interventions en matière de développement des compétences.

- Les résultats des analyses des impacts différentiels indiquent que le programme de subventions salariales ciblées mène à une amélioration des revenus et de l'emploi des participants. Toutefois, l'utilisation du programme a diminué au fil des ans. Selon les informateurs clés, ce déclin pourrait être attribuable à des facteurs tels que le manque de connaissance du programme, le temps et les ressources que les employeurs doivent consacrer au programme ainsi que les préjugés associés à l'embauche d'une personne au moyen d'une subvention.

  ➢ Recommandation 3 : Selon les priorités du marché du travail et la répartition du budget entre les diverses PEMS, l'Alberta pourrait envisager des façons d'éliminer les obstacles à la participation des employeurs au programme de subventions salariales ciblées.

- Les informateurs clés interrogés dans le cadre de l'évaluation ont confirmé la nécessité d'avoir accès à l'information sur le marché du travail pour faciliter l'exécution du programme. Ils ont cependant souligné qu'il pourrait être difficile d'accéder à l'information sur le marché du travail à l'échelle régionale ou locale.

  ➢ Recommandation 4 : Il faudrait envisager d'accroître la capacité des fournisseurs de services d'accéder, au besoin, à l'information pertinente sur le marché du travail.

- L'évaluation n'a pas permis d'évaluer de façon concluante l'efficacité et l'efficience du programme d'aide au travail indépendant puisque les données qui ont servi à évaluer les impacts sur les revenus ne constituent peut-être pas la meilleure source d'information disponible pour rendre compte du bien-être financier des participants. Dans l'ensemble, Il n'est pas clair si l'amélioration de la situation des participants sur le marché du travail grâce au travail indépendant s'explique davantage par les idées entrepreneuriales et l'esprit d'entreprise des participants ou par l'aide fournie dans le cadre du programme d'aide au travail indépendant.

  ➢ Recommandation 5 : Il faudrait envisager la tenue d'un examen plus détaillé de la conception et de l'exécution du programme d'aide au travail indépendant et du caractère approprié des indicateurs de rendement du programme.

- Le programme de partenariats pour la création d'emplois a été jugé particulièrement efficace au chapitre de l'amélioration des revenus et de l'incidence d'emploi des prestataires actifs. Toutefois, la conception et l'exécution des deux composantes du programme que sont la formation intégrée et l'intégration des immigrants n'ont pas encore fait l'objet d'une évaluation. Par conséquent, on ne sait pas exactement quels facteurs contribuent à la réussite du programme.

➢ Recommandation 6 : Il faudrait envisager un examen de la conception et de l'exécution de ces composantes du programme (formation intégrée et intégration des immigrants) afin de mieux comprendre le fonctionnement de ce programme.

- Dans l'ensemble, l'évaluation de l'EDMT a permis de procéder à un examen rigoureux de l'efficacité et de l'efficience des PEMS puisque l'équipe chargée de l'évaluation avait accès à des données riches sur les prestataires de l'assurance-emploi, aux données sur la participation aux PEMS et aux dossiers d'impôt de l'Agence du revenu du Canada. Toutefois, si les données disponibles ont permis de produire de solides données probantes sur les impacts et les coûts-avantages, elles n'étaient pas suffisantes pour permettre d'évaluer le mode de fonctionnement des PEMS. Par exemple :
  - L'accès à des données complètes indiquant si les participants sont membres de groupes désignés (Autochtones, personnes handicapées et immigrants récents) permettrait d'éclairer l'élaboration des politiques et la conception des programmes.
  - L'accès à des données complètes sur les coûts des programmes par participant permettrait également de faire une évaluation plus précise des coûts de la participation des prestataires actifs par rapport aux anciens prestataires.
  - L'évaluation n'a pas permis de fournir une description complète du type de formation financée dans le cadre du programme de développement des compétences (alphabétisation, compétences essentielles, formation de base pour adultes et formation professionnelle). Par conséquent, il n'est actuellement pas possible de départager les répercussions de la formation de base pour adultes de ceux de la formation professionnelle, bien que les deux types de formation puissent conduire à des résultats très différents sur le marché du travail.
  - En Alberta, la formation intégrée et l'intégration des immigrants sont des programmes distincts qui sont consignés comme des partenariats pour la création d'emplois dans les données de l'EDMT. Par conséquent, EDSC est actuellement dans l'impossibilité de départager les répercussions de la formation intégrée de ceux de l'intégration des immigrants, bien que les deux programmes puissent conduire à des résultats très différents sur le marché du travail pour différents groupes cibles.
  - Divers types de services d'aide à l'emploi sont fournis dans le cadre des EDMT. Ces services peuvent être de nature très différente, et il est possible que certains d'entre eux soient plus efficaces que d'autres quand il s'agit d'aider les participants à retourner au travail. Par exemple, le fait d'avoir accès à un ordinateur pour faire ses recherches d'emploi soi-même n'entraîne pas les mêmes résultats que le fait de recevoir des conseils et de l'aide pour préparer un plan d'action en vue d'un retour au travail.

➢ *Recommandation 7 :* Il est recommandé d'améliorer la collecte des données afin de répondre aux principales questions qui intéressent le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux/territoriaux en ce qui a trait aux programmes et aux politiques. Plus précisément, il faudrait :

- recueillir des données indiquant si les participants font partie de groupes désignés (Autochtones, personnes handicapées, immigrants récents, etc.);
- recueillir des données sur le type de formation financée en vertu du programme de développement des compétences et sur le type d'aide offerte dans le cadre des services

d'aide à l'emploi. EDSC, l'Alberta et les autres provinces et territoires devraient travailler en collaboration en vue de définir des catégories communes pour ces deux PEMS;

- examiner la valeur ajoutée de la production de rapports distincts sur les participants au programme de formation intégrée et les participants au programme d'intégration des immigrants;
- obtenir des données détaillées sur le coût des interventions.

Réponse de la gestion

Introduction

Le gouvernement de l'Alberta aimerait remercier tous ceux qui ont participé au second cycle de l'évaluation de l'EDMT Canada-Alberta. En particulier, le gouvernement de l'Alberta reconnaît la contribution des informateurs clés et d'EDSC ainsi que le travail du comité directeur d'évaluation de l'EDMT dans la réalisation de l'évaluation des PEMS en Alberta, financée au titre de l'EDMT.

Le ministère du Travail de l'Alberta, au nom du gouvernement de l'Alberta, a examiné les conclusions de l'évaluation figurant dans ce rapport et a fourni la réponse de la direction reproduite ci-dessous.

Réponse de la direction – Alberta

Le rapport d'évaluation bilatéral indique que l'Alberta a réussi à atteindre les objectifs des PEMS, puisque les Albertains bénéficient des programmes et des services offerts par l'Alberta en vertu de cette entente. L'Alberta est déterminée à continuer d'obtenir de solides résultats et à chercher des moyens d'améliorer les programmes d'emploi et de formation qu'elle offre dans le cadre de l'EDMT, et est reconnaissante des nouvelles données et informations disponibles. Les renseignements provenant du rapport d'évaluation bilatéral seront utiles et pris en compte au fur et à mesure que des changements seront apportés aux programmes et aux services.

L'Alberta donne déjà suite à certaines des recommandations dans les programmes actuels relatifs au marché du travail.

- L'Alberta reçoit des données sur les nouveaux demandeurs de prestations d'assurance-emploi dans le cadre du programme pilote de repérage, de référence et de rétroaction.
- Le ministère des Services communautaires et sociaux a mis en place des contrats pour que les difficultés d'apprentissage, lorsqu'elles sont considérées comme faisant obstacle à l'accès à un programme de formation et à son achèvement, fassent l'objet d'évaluations spécialisées.
- La formation liée à l'alphabétisation et aux compétences essentielles est également intégrée à plusieurs conceptions de programmes (par exemple, la formation intégrée, un programme offert dans le cadre des partenariats pour la création d'emplois).
- Au cours des dernières années, douze nouveaux contrats de formation en milieu de travail ont été conclus en Alberta. Les nouveaux contrats sont axés sur les priorités des clients et ont éliminé une grande partie du travail administratif que devaient auparavant accomplir les employeurs et les fournisseurs. Les premières réactions des employeurs et des fournisseurs sur le nouveau processus sont très positives.
- Le ministère du Travail rend l'information sur le marché du travail disponible sur son site Web. Depuis la période d'évaluation, la quantité d'information sur le marché du travail de l'Alberta a considérablement augmenté. On est à déployer des efforts pour mettre à la disposition des fournisseurs de services l'information la plus récente sur le marché du travail. Par exemple, les prévisions d'emploi à court terme pour l'Alberta, préparées par le ministère

du Travail, sont mises à la disposition du public. Les coordonnateurs régionaux sont également davantage mobilisés ces derniers temps.

- L'Alberta a récemment rencontré EDSC pour discuter des travaux en cours sur les mises en correspondance fondées sur les services entre Mobius, la base de données d'entreprise et IMAGIS. À mesure que de nouveaux types de service sont ajoutés à Mobius, les mises en correspondance permettent de mettre à jour les processus en aval, y compris (mais sans s'y limiter) la création de rapports. Cela permettra de recueillir des données sur les types de formation et de services dans de grandes catégories d'EDMT et d'améliorer cette collecte de données.

L'Alberta indique que, même si les recommandations ne sont pas contraignantes, il pourrait être plus convenable de donner suite à certaines d'entre elles – comme l'amélioration de la collecte de données, la compréhension de la conception et de l'exécution du programme d'aide au travail indépendant et du programme de partenariats pour la création d'emplois, et l'élaboration d'indicateurs de rendement améliorés pour le programme d'aide au travail indépendant – dans le cadre des travaux d'évaluation conjoints menés par EDSC et les provinces et les territoires pendant les futurs cycles d'évaluation, celles-ci ne s'appliquant pas nécessairement uniquement à l'Alberta.

1. Introduction

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a travaillé conjointement avec l'Alberta et onze provinces et territoires pour réaliser le second cycle de l'évaluation des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), de 2012 à 2017. Dans le cadre du second cycle, le travail d'évaluation consistait à réaliser deux ou trois études par année sur les programmes semblables aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) découlant de ces ententes. Ces études ont permis de produire des données probantes sur l'efficacité, l'efficience, la conception et la prestation des PEMS pour l'ensemble du Canada et pour les douze provinces et territoires qui ont choisi de participer au processus d'évaluation conjoint avec le gouvernement du Canada.

Le présent rapport présente un résumé des conclusions des études menées à l'échelle de l'Alberta. Il est structuré comme suit :

- une introduction présentant un aperçu des études résumées dans ce rapport, notamment leur portée et la méthode utilisée pour chacune, ainsi que des informations contextuelles sur les EDMT;
- une section sur les constatations, présentant une discussion sur les raisons pour lesquelles il convient d'investir dans des programmes liés au marché du travail ainsi qu'un résumé des éléments probants de l'évaluation;
- les conclusions et les leçons apprises;
- les recommandations émanant des constatations de l'évaluation et les aspects sur lesquels il pourrait convenir de se pencher plus tard.

1.1 Contexte des Ententes sur le développement du marché du travail

Les EDMT sont des ententes bilatérales établies en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi de 1996 et conclues entre le Canada et chaque province ou territoire. Dans le cadre des EDMT, le Canada transfère aux provinces et aux territoires des fonds d'assurance-emploi au titre de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi pour la conception et l'exécution de programmes et de services visant à aider les personnes à se préparer à travailler ainsi qu'à trouver un emploi et à le conserver.

L'EDMT Canada-Alberta a été signée le 6 décembre 1996. Dans le cadre de cette entente, la responsabilité de la conception et de l'exécution des programmes et des services classés dans deux catégories (1 – Prestations d'emploi et 2 – Mesures de soutien) a été transférée à la province de l'Alberta.

Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi sont offertes aux personnes sans emploi qui 1) touchent actuellement des prestations d'assurance-emploi (prestataires actifs); 2) ont terminé leur période de prestations dans les trois années précédant leur participation (anciens prestataires); ou 3) ont présenté une demande de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des cinq dernières

années et retournent sur le marché du travail pour la première fois (anciens prestataires)[5]. Les prestations d'emploi comprennent ce qui suit :

- **Le programme de développement des compétences (fondements du travail/formation professionnelle)** aide les participants à acquérir des compétences liées à l'emploi en leur octroyant une aide financière qui leur permet de choisir une formation en classe, de prendre les arrangements nécessaires pour la suivre et de payer les frais qui y sont associés.
- **Le programme de subventions salariales ciblées (formation en milieu de travail)** aide les participants à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière couvrant une partie du salaire des participants.
- **Le programme d'aide au travail indépendant** offre aux participants admissibles aux prestations d'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires pour les aider à lancer leur propre entreprise. Cette aide financière vise à couvrir les dépenses personnelles et d'autres types de dépenses à l'étape du démarrage de l'entreprise.
- **Le programme de partenariats pour la création d'emplois (formation intégrée et intégration des immigrants)** offre aux participants l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui les mènera à un emploi permanent. Les emplois sont proposés dans le cadre de projets qui favorisent le développement de la collectivité et la croissance de l'économie locale.
- **Le programme de suppléments de rémunération ciblés** offre des incitatifs financiers qui encouragent les personnes sans emploi à accepter un emploi.

Mesures de soutien

Des mesures de soutien peuvent être offertes à toutes les personnes sans emploi, y compris à celles qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi; elles comprennent notamment ce qui suit :

- **Les services d'aide à l'emploi.** Mentionnons notamment le counselling individuel, la préparation de plans d'action, les techniques de recherche d'emploi, les clubs de recherche d'emploi, les services de placement, la communication d'information sur le marché du travail ainsi que la gestion de cas et le suivi.
- **Les partenariats du marché du travail.** Aide financière accordée dans le but d'aider les employeurs, les associations d'employés et d'employeurs et les collectivités à améliorer leur capacité de satisfaire aux exigences en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Ces partenariats supposent notamment d'élaborer des plans et des stratégies ainsi que de mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre.
- **La recherche et l'innovation**. Cette mesure soutient des activités qui visent à déterminer de meilleures façons d'aider les personnes à se préparer à occuper ou à conserver un emploi et à

[5] Les anciens prestataires qui ont reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales n'ont pas été inclus dans l'évaluation, compte tenu de la difficulté de trouver un groupe témoin adéquat.

faire pleinement partie de la population active. Des fonds sont versés aux bénéficiaires admissibles pour leur permettre de réaliser des projets pilotes et des recherches à cette fin.

Le tableau 1 présente un aperçu de la part de financement accordée aux cinq programmes et services étudiés dans le cadre du second cycle d'évaluation des EDMT ainsi que le coût moyen par participant. Il convient de noter que le coût moyen par participant a été calculé à partir des données de 2002-2005 publiées dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi établis pour l'Alberta. La période de 2002-2005 correspond à la cohorte de participants sélectionnés pour l'analyse des impacts différentiels et l'analyse coûts-avantages dans le cadre de l'évaluation de l'EDMT.

Tableau 1. Part de financement de l'EDMT et coût moyen par participant

Programmes et services	Part de financement 2014-2015	Coût moyen par participant 2002-2005
Développement des compétences	69 %	5 081 $
Services d'aide à l'emploi	22 %	252 $
Subventions salariales ciblées	1 %	7 440 $
Travail indépendant	1 %	7 038 $
Partenariats pour la création d'emplois	7 %	8 790 $
Total	**100 %**	–

Sources : Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, de 2002-2003 à 2014-2015.

1.2 Méthodologie

Cette section présente les principaux aspects des analyses quantitatives réalisées dans le cadre des études sur l'EDMT. Une description plus détaillée de la méthodologie est présentée à l'annexe A.

Toutes les analyses quantitatives sont fondées sur les données administratives relatives à la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi (données sur les demandes de prestations d'assurance-emploi) et à la partie II (données sur la participation aux PEMS recueillies par l'Alberta et transférées à EDSC) liées aux fichiers d'impôt T1 et T4 de l'Agence du revenu du Canada. Les analyses des impacts différentiels et les analyses coûts-avantages visent la totalité des participants pour la période de référence sélectionnée.

Analyse des impacts différentiels

Cinq études ont évalué l'efficacité des programmes au moyen de l'évaluation des impacts différentiels de la participation aux PEMS sur l'expérience des participants sur le marché du travail (p. ex. revenus d'emploi ou d'un travail indépendant, incidence d'emploi, utilisation de l'assurance-emploi ou de l'aide sociale et dépendance aux mesures de soutien du revenu) après la participation. Le but de l'analyse des impacts différentiels est d'isoler les répercussions de la participation d'autres facteurs tels que le cycle économique. L'analyse des impacts différentiels a

donc comparé l'expérience des participants sur le marché du travail avant et après leur participation à celle de non-participants (voir l'exemple de calcul des impacts différentiels présenté dans le graphique 1).

L'appariement des participants et des membres du groupe témoin a été réalisé à l'aide de 75 variables sociodémographiques et liées au marché du travail observées cinq ans avant la participation au programme. On a eu recours à deux groupes témoins distincts pour mesurer les impacts sur les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi. Chez les prestataires actifs, les impacts différentiels ont été mesurés par rapport à un groupe témoin composé de prestataires actifs qui répondaient aux critères nécessaires pour participer aux PEMS pendant la période de référence, mais qui n'y ont pas participé.

Les anciens prestataires peuvent être des personnes sous-employées qui n'arrivent pas à être de nouveau admissibles aux prestations d'assurance-emploi, des personnes qui ne font plus partie de la population active pour diverses raisons ou des bénéficiaires de l'aide sociale. Sur la base des méthodes d'évaluation antérieures et des conseils d'experts, et compte tenu de la difficulté de former un groupe témoin adéquat pour les anciens prestataires uniquement à l'aide de données administratives, le groupe témoin pour les anciens prestataires a été constitué de personnes qui ont seulement reçu des services d'aide à l'emploi pendant la période de référence. Il s'agit d'une approche prudente étant donné que le fait de bénéficier de services d'aide à l'emploi peut avoir une certaine incidence sur les résultats observés sur le marché du travail. Autrement dit, l'expérience des anciens prestataires qui ont reçu des prestations d'emploi (dans le cadre des programmes de développement des compétences, de subventions salariales ciblées, d'aide au travail indépendant et de partenariats pour la création d'emplois) a été comparée à celle d'anciens prestataires qui ont reçu des services d'emploi moins soutenus (uniquement des services d'aide à l'emploi). En raison de cette différence en ce qui a trait à la mesure, les impacts différentiels estimés pour les participants qui étaient des prestataires actifs ne devraient pas être directement comparés à ceux des participants qui étaient d'anciens prestataires[6].

[6] Le rapport suivant présente les détails complets de la méthodologie relative aux impacts différentiels : Stream 1 study for 2013-2014: national level analysis of EBSM incremental impacts. Rapport sur la méthodologie, Direction générale de l'évaluation, EDSC. 16 septembre 2013.

Graphique 1. Exemple de calcul de l'impact différentiel

Facteurs considérés dans l'analyse coûts-avantages

L'efficience du programme a été évaluée au moyen d'une analyse coûts-avantages comparant le coût de la participation au programme pour les participants et le coût d'exécution du programme pour le gouvernement aux avantages découlant du programme. De façon générale, cette analyse a permis de comprendre dans quelle mesure ce programme est avantageux (efficient) pour la société (c'est-à-dire pour les participants et le gouvernement). Les coûts et avantages suivants ont été pris en compte dans le calcul (voir les définitions à l'annexe A) :

- coût du programme : comprend les coûts du programme et les frais administratifs payés par le gouvernement;
- coût marginal social des fonds publics : représente la perte subie par la société en raison du recouvrement de recettes supplémentaires, comme les impôts, aux fins du financement des dépenses gouvernementales;
- revenus d'emploi : correspondent aux impacts différentiels sur les revenus des participants pendant et après la participation. Le calcul tient compte des revenus auxquels les participants ont renoncé pendant leur participation (coût de renonciation). Les revenus d'emploi ont également été augmentés de 15 % afin de tenir compte de certains avantages sociaux comme les régimes d'assurance maladie et d'assurance-vie payés par l'employeur ainsi que les cotisations au régime de retraite.

Forces et limites des études

L'une des principales forces des études réside dans le fait que toutes les analyses quantitatives se fondent sur des données administratives plutôt que sur des réponses à des sondages. Contrairement aux données de sondage, les données administratives ne peuvent être entachées par des erreurs de mémoire ou des réponses biaisées.

Les modèles de score de propension qui ont servi à apparier les participants et les non-participants dans le cadre des analyses d'impacts différentiels sont jugés solides, notamment parce qu'ils sont fondés sur des données correspondant aux cinq années préalables à la

participation et sur un large éventail de variables telles que les caractéristiques sociodémographiques, l'emplacement, le niveau de compétence lié au dernier emploi occupé ainsi que des indicateurs de participation au marché du travail. Une analyse de sensibilité et l'utilisation de méthodes alternatives d'estimation ont permis de relever le seuil de confiance à l'égard des estimations des impacts différentiels. Toutefois, avec les techniques d'appariement par score de propension, on ne peut pas être absolument certain que les impacts ne sont pas influencés par des facteurs qui n'ont pas été saisis dans les données.

L'analyse coûts-avantages tient compte de tous les coûts et avantages quantifiables qui sont directement attribuables aux PEMS et qui pouvaient être estimés au moyen des données administratives disponibles. L'analyse ne tient pas compte des avantages non quantifiables tels que l'amélioration du bien-être des participants et l'effet multiplicateur de l'augmentation des dépenses sur l'économie.

Il est important de souligner qu'il est impossible de mener une analyse des impacts différentiels de la participation au programme de développement des compétences – Apprentis. L'évaluation des répercussions du programme sur les apprentis présente un défi sur le plan de la méthodologie parce que les apprentis occupent déjà un emploi, et on s'attend à ce qu'ils reprennent leur emploi au terme de leur formation. Par conséquent, les répercussions attendues sur le marché du travail ne peuvent être examinées au moyen d'une approche semblable à celle qui est utilisée pour d'autres PEMS qui visent à aider les participants à faire un retour au travail. De plus, les données existantes ne permettent pas de former un groupe témoin adéquat, puisque les apprentis alternent entre le travail et la formation, et qu'aucun autre groupe hypothétique potentiel ne présente une situation semblable (alternance entre le travail et la formation). Dans ce contexte, il est impossible de produire une estimation fiable de l'efficacité du programme.

Dans son interprétation des constatations qualitatives, le lecteur doit garder à l'esprit que celles-ci sont fondées sur la perception d'un petit nombre d'informateurs clés qui participent directement à la conception ou à l'exécution du programme. Il est possible que la perception de ces derniers soit représentative de la situation observée dans leur région ou leur collectivité, sans forcément représenter la situation dans l'ensemble de la province. Vu le faible nombre d'informateurs clés interrogés dans le cadre de chaque étude (de 3 à 8 informateurs), le nombre d'informateurs qui ont souligné une constatation précise n'est pas indiqué dans le rapport. Cependant, le rapport fait état des cas de divergences claires dans les réponses fournies par les informateurs clés.

1.3 Aperçu des études présentées dans ce rapport

Les constatations présentées dans le présent rapport sont issues de neuf études distinctes réalisées en Alberta. Ces études, qui se sont penchées sur des questions liées à l'efficacité, à l'efficience ainsi qu'à la conception et à l'exécution des programmes, ont utilisé une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives. Chaque étude s'est penchée sur des facteurs permettant d'évaluer la situation de prestataires actifs et d'anciens prestataires de l'assurance-emploi.

Le tableau H1, qui figure à l'annexe H, donne un aperçu de ces études (type de données probantes obtenues, méthodes utilisées, période de référence et durée de la période suivant la participation au programme sur laquelle les répercussions du programme ont été observées).

2. Constatations de l'évaluation

2.1 Justification et situation du marché du travail

Les investissements dans les EDMT cadrent avec les priorités du gouvernement provincial

Les programmes actifs du marché du travail visent à aider les personnes sans emploi ou sous-employées à trouver un emploi et à le conserver. Ces programmes sont relativement semblables pour l'ensemble des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Ils comprennent des formations structurées offertes en classe et visant l'acquisition de compétences, l'expérience de travail auprès d'employeurs (souvent subventionnée) ou au sein du secteur public ou non lucratif, l'aide pour le retour à l'emploi et l'aide au travail indépendant.

En Alberta, les ministères du Travail, des Services communautaires et sociaux (anciennement Services à la personne) et de l'Enseignement supérieur assurent l'administration de divers programmes actifs du marché du travail destinés à divers groupes de personnes, y compris les prestataires de l'assurance-emploi et les bénéficiaires de l'aide sociale. Les programmes et les services offerts aux prestataires actifs et aux anciens prestataires de l'assurance-emploi sont financés principalement par l'entremise du transfert de l'EDMT.

Au moment de la rédaction du présent rapport, l'Alberta connaissait un ralentissement économique. Ainsi, le plan d'activités 2016-2019 du ministère du Travail souligne la nécessité d'offrir des programmes de formation, d'expérience de travail et d'emploi visant l'acquisition de compétences professionnelles pour permettre aux Albertains de participer pleinement à l'économie et de retourner au travail. Le plan fait également état de la nécessité d'offrir de la formation et du recyclage aux Albertains afin de pallier les pénuries actuelles de main-d'œuvre et de compétences.

Dans l'ensemble, les impacts relevés dans l'évaluation de l'EDMT et discutés dans le présent rapport démontrent que les programmes et les services offerts en Alberta dans le cadre de l'EDMT aident en règle générale les participants à améliorer leur expérience sur le marché du travail (après la participation). Ainsi, les données d'évaluation indiquent que les programmes financés dans le cadre de l'EDMT contribuent à la réalisation des priorités de l'Alberta et de l'objectif suivant du ministère du Travail : Les Albertains possèdent les compétences dont a besoin le marché du travail albertain.

2.2 Développement des compétences

2.2.1 Description du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de cinq informateurs clés au cours de l'été 2015

En Alberta, le programme de développement des compétences s'intitule Work Foundations/Occupational Training (fondements du travail/formation professionnelle). Ce programme vise à 1) accroître les possibilités pour les Albertains de réussir la transition des études au travail, du chômage à l'emploi et d'un cheminement de carrière à un autre, et à 2) accroître la capacité des Albertains de s'adapter aux changements en matière de compétences, de connaissances et de capacités requis par l'économie.

Le programme fournit une aide financière aux apprenants admissibles, laquelle couvre les dépenses liées à la formation, y compris les frais de scolarité, les livres, les fournitures et les frais obligatoires, les frais d'inscription à l'association étudiante et l'indemnité de subsistance mensuelle. Les informateurs clés ont également indiqué que le programme pourrait financer les services de garde d'enfants, les services de transport et les avantages médicaux (par exemple, médicaments d'ordonnance, soins de santé et services dentaires d'urgence). Le montant du financement est déterminé en fonction des besoins financiers des personnes et des taux fixés par la législation en vigueur et les lignes directrices du programme.

Le tableau 2 ci-dessous montre la proportion des dépenses et des interventions par type de formation financée. Plus de la moitié des interventions réalisées en 2013-2014 visaient à fournir de l'aide aux personnes suivant une formation de base pour adultes et une formation axée sur les compétences essentielles, comparativement à 13 % pour les personnes suivant une formation professionnelle. Cependant, 49 % des dépenses ont été investies dans la formation professionnelle.

Tableau 2. Types de formation financée en 2013-2014

Types de formation	Dépenses	Interventions
	Proportion	Proportion
Formation de base pour adultes/compétences essentielles	25 %	51 %
Programme d'anglais ou de français langue seconde	26 %	36 %
Formation professionnelle, y compris au collège ou à l'université	49 %	13 %
Total	**100 %**	**100 %**

Source : Renseignements communiqués par le ministère du Travail

2.2.2 Exécution du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de cinq informateurs clés au cours de l'été 2015

La gestion de cas des participants est habituellement confiée à des fournisseurs de services. Dans les régions rurales, le programme est habituellement offert par le personnel provincial, mais il est possible, en de rares occasions, d'avoir recours à des fournisseurs de services.

Lorsqu'une personne souhaite s'inscrire au programme, il faut suivre les étapes suivantes :

- On évalue d'abord la personne en procédant à une détermination des besoins en matière de services, qui prend environ 15 minutes. Le but est de recueillir de l'information, de cerner les problèmes et les besoins et de préciser les ressources personnelles et environnementales disponibles. L'évaluation aide les personnes à mieux se connaître, à comprendre leurs défis sur le plan professionnel ainsi qu'à établir des objectifs de travail, d'apprentissage ou d'équilibre de vie, et elle permet de mettre tous les éléments nécessaires en place en vue de prendre des mesures et de fixer des indicateurs pour les progrès réalisés.
- Si l'on détermine que la formation constitue une intervention possible, la personne se soumet à une évaluation de l'employabilité abordant un ou plusieurs des éléments suivants : soutien à la prise de décision professionnelle, au développement ou au perfectionnement des compétences, à la recherche d'emploi ou au maintien en poste.
- La personne doit remplir un rapport d'enquête sur la carrière qui l'oblige à faire des recherches sur ses objectifs professionnels.
- On procède à une évaluation des besoins financiers afin de déterminer le financement supplémentaire dont la personne pourrait avoir besoin en plus des prestations d'assurance-emploi.
- On élabore un plan de services afin de décrire et de consigner l'entente mutuelle entre le gouvernement de l'Alberta et la personne sur les activités précises qui doivent être entreprises aux fins de l'obtention d'un emploi. Le plan de services est requis pour la prestation des services et le versement des paiements à la personne et aux fournisseurs de services.

Le processus de demande prend en moyenne deux ou trois semaines, sauf l'été, où il peut nécessiter de quatre à six semaines, car c'est la période la plus occupée de l'année.

2.2.3 Axé sur la demande du marché du travail

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de cinq informateurs clés au cours de l'été 2015

Dans l'ensemble, le processus de demande vise à s'assurer que les participants éventuels choisissent une formation qui répondra à la demande du marché du travail. Plus particulièrement, les participants doivent remplir un rapport d'enquête sur la carrière pour prendre connaissance des exigences de l'emploi, de la demande prévue, du salaire et du lieu de travail. On peut également leur demander de rencontrer des employeurs pour discuter des perspectives d'emploi

et de faire des recherches sur les établissements scolaires. Quatre informateurs clés ont indiqué qu'ils pourraient refuser d'offrir du financement à une personne qui choisit une formation ne présentant pas de bonnes perspectives d'emploi.

L'Alberta a élaboré pour le programme une stratégie d'investissement dans les compétences afin de cibler les tendances du marché du travail, par exemple un marché du travail restreint et des pénuries de main-d'œuvre chroniques. Par ailleurs, le financement du programme est réparti entre les régions qui déterminent et ciblent les domaines prioritaires. L'information sur le marché du travail sert à déterminer comment attribuer les fonds aux fournisseurs de formation afin de répondre à la demande du marché du travail régional.

2.2.4 Profil des participants au programme de développement des compétences

Caractéristiques sociodémographiques

Comme l'indique le tableau B1, à l'annexe B, la majorité des prestataires actifs ayant participé au programme en 2002-2005 et en 2006-2008 étaient des femmes (52 % et 58 % respectivement) âgées de 25 à 44 ans (64 % dans chaque cohorte). En outre, les participants des deux cohortes avaient le plus souvent fait des études secondaires ou suivi une formation professionnelle avant leur participation au programme (40 % dans chaque cohorte). Les prestataires actifs qui ont participé au programme en 2002-2005 ont touché des revenus d'emploi légèrement inférieurs au cours de l'année précédant leur participation (21 589 $) à ceux qui ont participé au programme en 2006-2008 (22 384 $).

Les anciens prestataires ayant participé au programme en 2002-2005 et en 2006-2008 étaient principalement des femmes (61 % et 70 % respectivement) âgées de 25 à 44 ans (66 % pour chaque cohorte). Les anciens prestataires occupaient le plus souvent un emploi exigeant des études secondaires ou une formation professionnelle avant leur participation au programme (39 % pour la cohorte de 2002-2005 et 40 % pour la cohorte de 2006-2008). Les participants des deux cohortes ont touché des revenus semblables au cours de l'année précédant leur participation au programme (9 357 $ et 9 445 $ respectivement).

Obstacles rencontrés par les participants

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de cinq informateurs clés au cours de l'été 2015

On a demandé aux informateurs clés de nommer les principaux obstacles à l'emploi ou à la participation auxquels les participants se heurtent. Les obstacles les plus fréquemment nommés sont les suivants (par ordre d'importance) :

- Contraintes ou difficultés financières;
- défis liés au fait d'habiter en région éloignée (par exemple : manque de possibilités d'emplois dans les réserves, nécessité de travailler dans un endroit éloigné alors que la famille reste dans la collectivité, absence de fournisseurs de formation dans certaines régions, absence de moyens de transport et mauvaise connexion Internet);

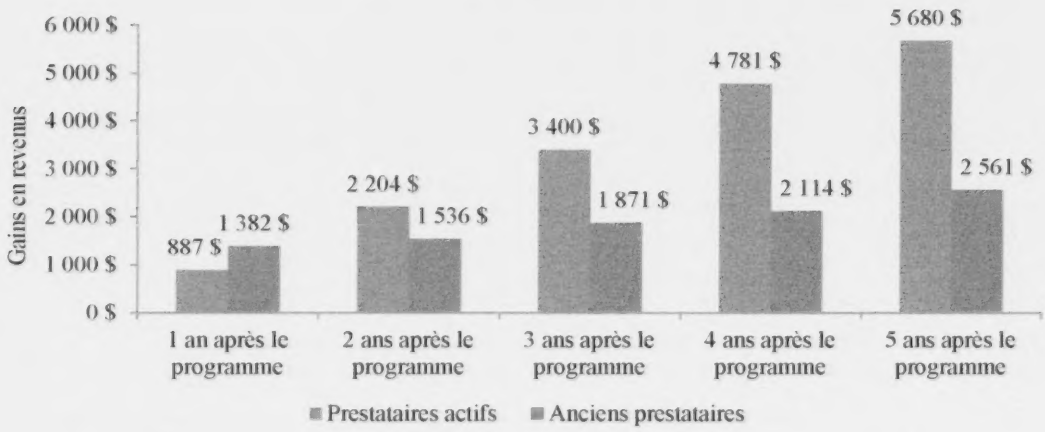
- troubles d'apprentissage;
- manque de compétences essentielles et de compétences en gestion de la vie personnelle;
- problèmes personnels (par example : dépendances, problèmes familiaux ou problèmes de santé);
- incapacité de parler anglais en tant que langue seconde;
- difficulté pour les immigrants de s'y retrouver dans le système de formation et d'emploi provincial et fédéral;
- difficulté d'accès aux services de garde d'enfants;
- incertitude quant au cheminement de carrière à suivre.

2.2.5 Impacts différentiels

Prestataires actifs

Comme l'indique le tableau B2, à l'annexe B, les prestataires actifs ayant commencé à participer au programme entre 2002 et 2005 ont connu des gains différentiels dans leurs revenus et leur incidence d'emploi pendant chacune des cinq années suivant leur participation. Comme l'illustre le graphique 2, leurs gains en revenus ont augmenté de façon continue au fil du temps, passant de 887 $ au cours de la première année qui a suivi leur participation à 5 680 $ au cours de la cinquième année. Parallèlement, les augmentations constatées en ce qui concerne l'incidence d'emploi se situaient entre 8,3 points de pourcentage au cours de la première année et 10,8 points de pourcentage au cours de la cinquième année.

Graphique 2. Augmentation des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires qui ont participé au développement des compétences par rapport aux non-participants[7]



[7] Les impacts différentiels sur les revenus sont estimés par rapport aux niveaux observés avant la participation ainsi qu'au groupe témoin. Les estimations sont en dollars courants.

Le recours à l'assurance-emploi a généralement augmenté après la participation, alors que le recours à l'aide sociale a généralement diminué. Tous les résultats pour la dépendance aux mesures de soutien du revenu ne sont pas significatifs sur le plan statistique. Le recours accru à l'assurance-emploi pourrait résulter de l'incapacité pour certains participants de conserver l'emploi qu'ils avaient obtenu à court terme.

La grande majorité des résultats pour les participants de 2006-2008 ne sont pas significatifs sur le plan statistique. Cependant, comme ce fut le cas pour la cohorte de 2002-2005, ces participants ont observé une augmentation de leurs revenus au cours de la troisième année suivant leur participation et une augmentation de l'incidence d'emploi au cours des trois années qui ont suivi la participation au programme.

Voici les résultats pour les sous-groupes de prestataires actifs :

- Les jeunes (moins de 30 ans) ayant participé au programme entre 2002 et 2005 ont vu s'améliorer leurs revenus au cours des quatrième et cinquième années suivant leur participation au programme et leur incidence d'emploi au cours de chaque année ayant suivi leur participation. Les résultats sur le recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale et sur le niveau de dépendance aux mesures de soutien du revenu n'étaient en général pas significatifs sur le plan statistique.
- Les travailleurs de longue date qui ont participé au programme entre 2007 et 2009 ont vu leurs revenus diminuer au cours de la première année après leur participation, puis augmenter au cours de la troisième année. Ils ont par ailleurs vu leur incidence d'emploi augmenter au cours des trois années suivant le programme. Leur dépendance aux mesures de soutien du revenu a connu une baisse au cours de la deuxième année et de la troisième année suivant le programme. Les résultats portant sur les autres indicateurs n'étaient pas significatifs sur le plan statistique.

Les impacts n'ont pas été calculés pour les travailleurs âgés, car il n'y avait pas suffisamment de participants.

Anciens prestataires

La cohorte des anciens prestataires de 2002-2005 a connu des gains différentiels dans les revenus au cours de toutes les années suivant la participation au programme (voir le tableau B3 de l'annexe B). Comme l'illustre le graphique 2, ces gains ont augmenté au fil du temps, passant de 1 382 $ au cours de la première année qui a suivi le programme à 2 561 $ au cours de la cinquième année. Les anciens prestataires ont également vu leur incidence d'emploi augmenter (augmentation variant entre 5,2 et 6,3 points de pourcentage) pendant la période de cinq ans ayant suivi le programme. Leur recours à l'aide sociale a diminué pendant toutes les années (diminutions variant annuellement en moyenne entre 306 $ et 387 $), et leur dépendance globale aux mesures de soutien du revenu a également diminué (diminution variant entre 2,2 et 4,2 points de pourcentage en moyenne). Leur recours à l'assurance-emploi s'est généralement accru après leur participation, ce qui pourrait résulter de l'incapacité pour certains participants de conserver l'emploi qu'ils avaient obtenu à court terme.

Les anciens prestataires qui ont commencé à participer au programme au cours de la période 2006-2008 ont affiché des gains de revenus comparables à ceux des participants de 2002-2005 au cours des deuxième et troisième années suivant le programme. Ils ont toutefois observé une augmentation plus importante de l'incidence d'emploi que les participants de 2002-2005. De plus, leur recours à l'assurance-emploi a diminué au cours de la première année qui a suivi leur participation, et leur recours à l'aide sociale a connu une baisse au cours de toutes les années. Ces participants ont également vu diminuer leur dépendance aux mesures de soutien du revenu au cours de toutes les années qui ont suivi leur participation au programme, et cette diminution est plus importante que celle qui a été observée pour les participants de 2002-2005.

On peut alléguer que la hausse du recours à l'assurance-emploi chez les anciens prestataires témoigne d'une participation accrue au marché du travail (ou du moins d'une participation intermittente), puisque l'on a observé au sein de ce groupe une amélioration des revenus d'emploi et de l'incidence d'emploi ainsi qu'une diminution du recours à l'aide sociale. Il convient de rappeler que les anciens prestataires sont des participants dont la période de prestations d'assurance-emploi s'est terminée dans les trois années précédant la participation au programme.

Les jeunes qui ont participé au programme entre 2002 et 2005 ont affiché une augmentation de leurs revenus au cours de la plupart des années suivant le programme et une augmentation de l'incidence d'emploi au cours de toutes les années. Leur recours à l'assurance-emploi a généralement augmenté après leur participation, mais leur recours à l'aide sociale a diminué. Dans l'ensemble, leur niveau de dépendance aux mesures de soutien du revenu a diminué au cours de la plupart des années suivant le programme.

Le nombre de participants était trop restreint pour que l'on puisse estimer les impacts sur les travailleurs âgés et les travailleurs de longue date.

2.2.6 Résultats de l'analyse coûts-avantages

Comme l'indique le tableau B4, à l'annexe B, pour les prestataires actifs, les avantages du programme pour la société se sont révélés supérieurs (de 4 640 $) aux coûts six années après la participation. Il a fallu 5,1 ans avant que les avantages soient équivalents aux coûts. Pour les anciens prestataires, les avantages se sont révélés supérieurs (de 818 $) aux coûts six ans après la fin de la participation, et il a fallu 5,5 ans avant qu'ils soient équivalents aux coûts.

2.2.7 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de développement des compétences

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de cinq informateurs clés[8] au cours de l'été 2015

Les informateurs clés ont mentionné plusieurs leçons apprises liées à la conception et à l'exécution du programme :

- il est important de fournir une aide à long terme et d'avoir en place une équipe interdisciplinaire de professionnels pouvant offrir toute une série de services ainsi que du soutien aux personnes qui se heurtent à de multiples obstacles;
- il convient de réaliser une évaluation complète des participants, car cela les aide à faire des choix éclairés et à s'investir dans leur formation;
- le fait d'offrir une aide financière et une aide à l'emploi aux personnes handicapées constitue une pratique exemplaire; l'aide financière pour les soins médicaux est également utile;
- la surveillance des participants pendant la formation et le suivi après la formation semblent être bénéfiques;
- la coordination avec les intervenants est essentielle; on pourrait notamment décider de :
    - tenir des réunions régulières avec tout le personnel régional et les intervenants provinciaux pour discuter des préoccupations provinciales et régionales, des pratiques exemplaires et des solutions;
    - faire participer tous les intervenants du marché du travail à la conception du programme et à son exécution afin de garantir la formation d'un nombre raisonnable de personnes qualifiées;
    - travailler en étroite collaboration avec les fournisseurs de formation.
- il est nécessaire d'examiner les améliorations à apporter au programme afin de mieux soutenir les participants (par exemple : offrir une formation sur la résilience, accroître l'accessibilité à la formation au moyen de modes d'enseignement plus souples ou reconnaître les compétences par la reconnaissance des acquis et le recours à un examen axé sur les compétences);
- le fait d'offrir des programmes d'apprentissage fondamental coordonnés qui évaluent les compétences de base au début du programme, corrigent les faiblesses et intègrent le développement des compétences de base au programme professionnel serait bénéfique;
- il faut offrir des services de gestion de cas plus intensifs aux personnes qui se heurtent à de multiples obstacles à l'emploi.

---

[8] Lorsqu'il interprète les constatations qualitatives, le lecteur doit garder à l'esprit que celles-ci sont fondées sur la perception d'un petit nombre d'informateurs clés (de 3 à 8 informateurs) qui participent directement à la conception ou à l'exécution du programme. Il est possible que la perception de ces derniers soit représentative de la situation observée dans leur région ou leur collectivité, sans forcément représenter la situation dans l'ensemble de la province. Vu le faible nombre d'informateurs clés interrogés dans le cadre de chaque étude, le nombre d'informateurs qui ont souligné une constatation précise n'est pas indiqué dans le rapport.

Les informateurs clés ont également cerné les défis suivants en ce qui concerne la conception et l'exécution du programme (les éléments sont présentés dans l'ordre, selon le nombre d'informateurs clés en ayant fait mention) :

- le niveau du soutien financier est trop faible pour les personnes qui se heurtent à de multiples obstacles à l'emploi. De plus, la durée du soutien peut poser problème, en particulier pour ceux qui apprennent lentement et qui ont besoin de plus de 30 mois pour terminer leur formation. Les participants ne peuvent accéder au programme pendant quatre ans après avoir reçu un financement pendant 30 mois;
- on ne dispose pas d'instrument pour évaluer le niveau d'alphabétisation;
- les difficultés d'apprentissage des participants sont cernées trop tard dans le processus;
- peu de personnes sont au fait que du soutien est offert aux personnes ayant un handicap physique ou mental.

2.3 Développement des compétences – Apprentis

2.3.1 Description du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de quatre informateurs clés au cours de l'été 2015

Le programme de développement des compétences – Apprentis est intitulé Apprenticeship Technical Training (formation technique des apprentis) et fait partie du programme de formation professionnelle. Le programme vise à aider les apprentis à devenir des gens de métier spécialisés et à leur permettre d'apprendre un métier grâce à une combinaison de formation en milieu de travail et de formation technique.

Les apprentis en Alberta effectuent la plus grande partie de leur apprentissage (entre 80 % et 85 %) en milieu de travail dans le cadre d'un emploi rémunéré. Ils doivent également suivre une formation technique d'une durée de six à huit semaines par année. Les apprentis peuvent recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils suivent leur formation technique.

Le programme est offert aux apprentis admissibles aux prestations d'assurance-emploi et vise à aider ces derniers à compenser le coût de l'apprentissage. On calcule en fait la différence entre le coût de la prestation des cours d'apprentissage dans les établissements de formation financés par l'État et les frais de scolarité payés par les apprentis admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Certains apprentis sont également admissibles à des prestations de soutien du revenu supplémentaires pendant leur formation, prestations qui leur permettent d'assumer diverses dépenses (livres et fournitures, frais de subsistance et frais de subsistance supplémentaires, comme les frais liés à une résidence secondaire, etc.). L'aide financière est versée sous forme de subvention. Le niveau de soutien est déterminé en fonction du besoin démontré et du taux de soutien du revenu prévu par la loi.

Pendant la période d'évaluation, le ministère de l'Enseignement supérieur de l'Alberta était responsable du système de formation des apprentis tandis que le ministère des Services communautaires et sociaux (anciennement Services à la personne) offrait du financement et des prestations aux apprentis admissibles qui suivaient une formation technique à temps plein. Depuis octobre 2015, les apprentis inscrits qui souhaitent recevoir une aide financière pendant leur formation technique doivent présenter une demande à l'organisme Student Aid Alberta, qui relève du ministère de l'Enseignement supérieur[9].

[9] Services communautaires et sociaux de l'Alberta (anciennement Services à la personne). Transitioning Supports for Apprenticeship-related Programs from Human Services to Innovation and Advanced Education. 22 juillet 2015. http://www.humanservices.alberta.ca/AWonline/documents/question-and-answer.pdf (page consultée le 23 septembre 2016)

2.3.2 Profil des participants au programme de développement des compétences – Apprentis

La grande majorité des prestataires actifs qui ont commencé à participer au programme en 2003-2005 et en 2013-2014 étaient des hommes (94 % et 95 % respectivement) âgés de moins de 34 ans (86 % et 71 % respectivement) (voir le tableau C1 à l'annexe C). De plus, 91 % et 92 % de ces participants, respectivement, occupaient un poste nécessitant une formation collégiale ou une formation d'apprenti avant leur participation. Les prestataires actifs qui ont participé au programme en 2003-2005 touchaient des revenus d'emploi inférieurs l'année précédant la participation (28 554 $) à ceux qui ont participé en 2013-2014 (39 761 $).

Au total, 89 % des anciens prestataires qui ont participé au programme en 2003-2005 ou en 2013-2014 étaient des hommes. La plupart de ces participants étaient âgés de moins de 35 ans (82 % pour la cohorte de 2003-2005 et 77 % pour la cohorte de 2013-2014). Les anciens prestataires occupaient un poste nécessitant une formation collégiale ou une formation d'apprenti avant leur participation; la proportion pour les participants de 2003-2005 (58 %) est toutefois moins élevée que pour les participants de 2013-2014 (89 %). Par ailleurs, les participants au programme en 2003-2005 touchaient des revenus d'emploi inférieurs avant la participation (23 468 $) à ceux de la cohorte de 2013-2014 (38 470 $).

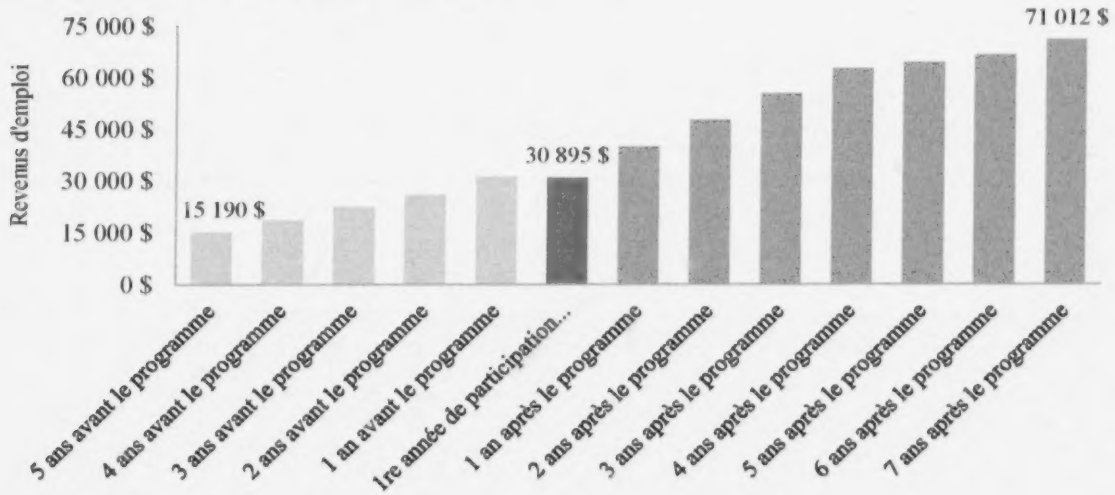
2.3.3 Résultats sur le marché du travail

Les tableaux C2 et C3, à l'annexe C, présentent les résultats sur le marché du travail des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi ayant commencé à participer au programme pendant la période 2003-2005.

Prestataires actifs

Comme l'indique le graphique 3, les revenus des prestataires actifs ayant commencé à participer au programme entre 2003 et 2005 sont passés de 15 190 $ à 71 012 $ entre la cinquième année précédant le programme et la septième année suivant la participation au programme. Parallèlement, l'incidence d'emploi de ces prestataires a augmenté, pour passer de 92 % à 100 % au cours des cinq années précédant le programme, puis a diminué, pour passer de 100 % à 94 % au cours de la première année de participation au programme et des sept années suivantes. Le taux d'utilisation de l'assurance-emploi était généralement plus élevé dans les années qui ont suivi le début de la participation au programme comparativement à la période précédant le programme. Celui-ci a varié entre 17 % et 21 % au cours des cinq années précédant le programme. Il est ensuite passé de 99 % au cours de la première année de participation au programme à 16 % au cours de la septième année suivant la première année de participation.

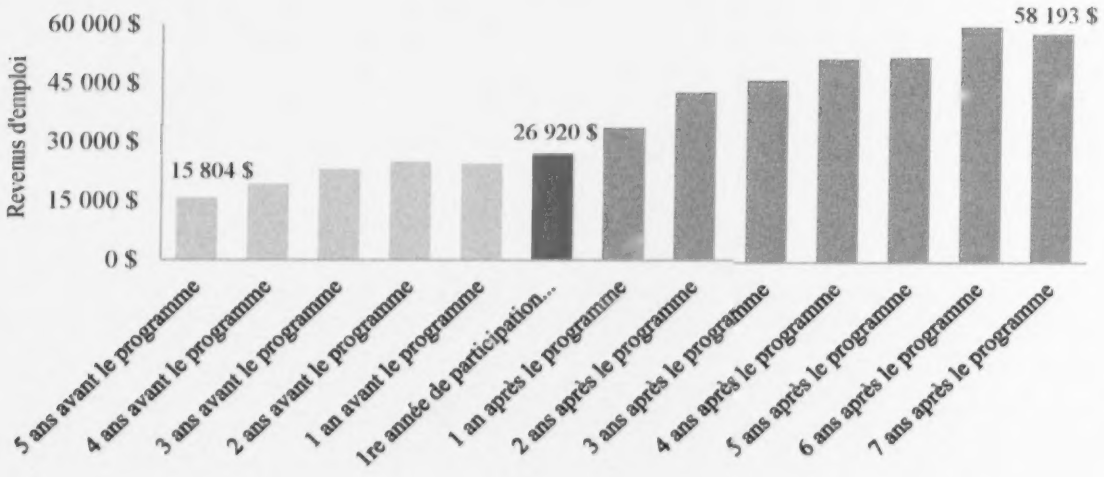
Graphique 3. Revenus moyens des prestataires actifs qui ont participé au programme de développement des compétences – Apprentis



Anciens prestataires

Comme l'indique le graphique 4, les revenus d'emploi des anciens prestataires ont augmenté pour passer de 15 804 $ au cours de la cinquième année précédant la participation à 58 193 $ au cours de la septième année suivant la première année de participation au programme. L'incidence d'emploi de ces prestataires a varié entre 95 % et 99 % au cours des cinq années précédant la participation au programme et a diminué pour passer de 99 % à 90 % au cours de la première année de participation et des sept années suivant le début du programme. La proportion de participants touchant des prestations d'assurance-emploi est passée de 24 % à 49 % au cours des cinq années précédant la participation au programme et est passée de 47 % à 27 % au cours des sept années suivant la première année de participation.

Graphique 4. Revenus moyens des anciens prestataires qui ont participé au programme de développement des compétences – Apprentis



2.3.4 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de développement des compétences – Apprentis

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de quatre informateurs clés[10] au cours de l'été 2015

Les informateurs clés ont mentionné certaines pratiques exemplaires à propos du programme, notamment les suivantes :

- Le fait d'entretenir des liens étroits avec l'industrie permet de mieux comprendre où le gouvernement peut faire de meilleurs investissements et d'offrir de la formation plus près du domicile du participant. Par exemple, les commentaires fournis par les employeurs ont permis d'accroître la formation offerte à certains endroits.
- Il convient de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes qui se heurtent à des obstacles à l'emploi ou à la formation. Par exemple, on pourrait offrir des mesures de soutien aux personnes handicapées ou de l'aide aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage afin de les aider à réussir leurs examens.

[10] Lorsqu'il interprète les constatations qualitatives, le lecteur doit garder à l'esprit que celles-ci sont fondées sur la perception d'un petit nombre d'informateurs clés (de 3 à 8 informateurs) qui participent directement à la conception ou à l'exécution du programme. Il est possible que la perception de ces derniers soit représentative de la situation observée dans leur région ou leur collectivité, sans forcément représenter la situation dans l'ensemble de la province. Vu le faible nombre d'informateurs clés interrogés dans le cadre de chaque étude, le nombre d'informateurs qui ont souligné une constatation précise n'est pas indiqué dans le rapport.

Les informateurs clés ont suggéré les améliorations suivantes au programme de développement des compétences – Apprentis ou à la formation d'apprenti en général :

- il pourrait être avantageux d'offrir un meilleur soutien financier;
- il serait utile de voir à ce que les apprentis présentent leur demande de soutien financier tôt dans le processus car, parfois, les participants reçoivent le soutien après avoir commencé leur formation.

La littérature existante montre que le taux de non-achèvement chez les apprentis au Canada est relativement élevé (de 40 % à 50 %)[11]. De plus, la littérature révèle que, malgré la hausse du taux d'inscription à des formations d'apprenti au Canada, on ne constate pas d'augmentation correspondante du taux d'achèvement[12]. Même si les données disponibles ne fournissent pas d'information fiable sur les taux d'achèvement et de non-achèvement des participants, les informateurs clés interviewés lors de l'évaluation ont fait part de raisons pouvant expliquer le décrochage des apprentis. En voici quelques-unes :

- l'apprenti se rend compte que le travail ne lui convient pas;
- l'offre de formation est inférieure à la demande;
- les employeurs ne peuvent pas laisser l'apprenti suivre une formation.

Les informateurs clés ont également été interrogés au sujet de la conception et de l'exécution du programme de développement des compétences – Apprentis ou de la formation d'apprenti en général. Le seul défi qui a été mentionné est qu'il peut être difficile de prédire le bon niveau d'offre et les besoins en matière de modules de formation communs aux différents métiers.

---

[11] Sceau rouge. 2014. *Réussite et résultats d'un programme d'apprentissage et reconnaissance professionnelle*. Ottawa : Sceau rouge.

[12] COE, Patrick. 2013. « Apprenticeship programme requirements and apprenticeship completion rates in Canada », *Journal of Vocational Education and Training*, 65(4), p. 575-605.

2.4 Subventions salariales ciblées

2.4.1 Description du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de trois informateurs clés au cours de l'été 2015

En Alberta, le programme de subventions salariales ciblées s'intitule Workplace Training (formation en milieu de travail). Le programme offre une formation axée sur la personne ou une expérience de travail permettant aux participants de trouver et de conserver un emploi. Les employeurs participants acceptent d'offrir une formation ou une expérience de travail pendant une période prédéterminée. On s'attend à ce que les participants s'investissent et conservent un emploi auprès du même employeur dans la plupart des cas. À cet égard, les informateurs clés ont mentionné que la plupart des employeurs offrent aux participants de conserver leur emploi au terme de la période de subvention. Ils attribuent cette situation à l'appariement réussi des participants et des employeurs.

Les participants ont deux options en matière de formation[13] :

- La formation en milieu de travail, qui se déroule sur le lieu de travail d'un employeur et qui se fonde sur une évaluation de l'employabilité et un plan de services. Un employeur accepte d'embaucher et de former une personne pendant un certain temps. La personne devient un employé dès le début du placement. La formation en milieu de travail peut permettre de toucher jusqu'à 390 $ par semaine, selon le plan de formation de la personne. La durée maximale est de 26 semaines, mais elle peut être prolongée à 30 semaines dans certaines situations. La durée de la subvention est déterminée au cas par cas, en fonction des besoins de la personne et de la complexité de la formation en milieu de travail ou de l'exposition au travail nécessaire. Le programme peut également prévoir le remboursement intégral du salaire jusqu'à concurrence de 12 $ l'heure ainsi que des retenues salariales obligatoires versées à des organismes sans but lucratif pour l'embauche de personnes faisant face à des obstacles importants à l'emploi et étant incapables de trouver un employeur. La subvention est également octroyée pour un maximum de 26 semaines.
- L'expérience de travail rémunéré, qui est une expérience de travail rémunéré à court terme aidant les Albertains à trouver un emploi rapidement et à le conserver. L'expérience de travail rémunéré vise à aider les personnes à effectuer des tâches précises, à se familiariser avec les normes de travail de l'employeur et les pratiques de travail sécuritaires, et à démontrer leurs compétences et leurs aptitudes. Aucun plan de formation n'est nécessaire. On s'attend à ce que la personne soit embauchée au terme de la période de subvention. Avec cette option de formation, l'employeur peut recevoir un soutien se chiffrant à un maximum de 1 440 $. Ce montant correspond à 40 heures de travail à 12 $ l'heure pendant 3 semaines.

Un financement maximum de 1 500 $ par personne peut être accordé pour de la formation supplémentaire (par exemple : formation sur les logiciels, administration de bureau, comptabilité,

[13] http://humanservices.alberta.ca/AWonline/ETS/4365.html (page consultée le 29 février 2016)

formation linguistique en anglais et formation en sécurité au travail). La formation supplémentaire doit être inscrite dans le plan de formation de la personne selon les besoins évalués, et elle ne doit pas remplacer la formation que l'employeur a accepté d'offrir dans le cadre de la formation en milieu de travail. Cette formation n'inclut pas la formation technique normale requise pour les apprentis.

2.4.2 Exécution du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de trois informateurs clés au cours de l'été 2015

Les subventions salariales ciblées sont versées par les employés du gouvernement ou par les fournisseurs de services, selon le milieu où elles sont offertes (rural ou urbain).

Comme l'expliquent les informateurs clés, le processus de demande est habituellement entrepris par la personne, de sorte qu'en général, les employeurs n'ont pas à présenter de demande dans le cadre du programme. Cependant, il arrive que les employeurs communiquent avec les bureaux de prestation et demandent de l'aide pour déterminer si un employé potentiel est admissible au programme.

Au début du processus de demande, un consultant en carrière et en emploi ou un fournisseur de services réalise une évaluation de l'employabilité auprès de la personne. Ensuite, le consultant ou le fournisseur travaille avec la personne pour élaborer un plan de services comprenant une subvention salariale ciblée.

Pour déterminer si le programme de subventions salariales ciblées est approprié pour la personne, il convient d'examiner divers facteurs, comme les obstacles à l'emploi, les antécédents professionnels, les niveaux de compétence, les besoins de la personne et de l'employeur et la préparation à l'emploi.

Les informateurs clés ont expliqué que les fournisseurs de services aidaient les personnes à trouver un employeur potentiel; cependant, le niveau de soutien et les moyens utilisés varient selon les fournisseurs de services ou les consultants en emploi. Les informateurs clés ont également expliqué qu'ils s'efforçaient d'assurer un bon jumelage entre la personne et l'employeur afin de favoriser le maintien en poste et l'embauche de la personne par l'employeur au terme de la période de subvention.

Une fois que la personne trouve un employeur, l'étape suivante du processus de demande consiste à élaborer un contrat avec l'employeur. Chaque contrat est négocié en fonction des besoins de la personne.

Les informateurs clés ont expliqué qu'à partir du moment où la personne est jugée admissible au programme, le processus menant à la participation peut prendre entre 3 et 8 semaines selon la région ainsi que les ressources et le personnel disponibles dans la région.

2.4.3 Profil des participants au programme de subventions salariales ciblées

Comme il est indiqué dans le tableau D1, à l'annexe D, les prestataires actifs ayant commencé à participer au programme entre 2002 et 2005 comptaient autant d'hommes que de femmes, tandis que ceux ayant commencé entre 2006 et 2008 étaient principalement des femmes (55 %). Au total, 60 % des participants de la cohorte de 2002-2005 étaient âgés de 25 à 44 ans, par rapport à 47 % pour les participants de la cohorte de 2006-2008.

Les participants de la cohorte de 2006-2008 étaient plus âgés, 50 % d'entre eux ayant 45 ans et plus comparativement à 25 % pour les participants de la cohorte de 2002-2005. Les participants des deux cohortes occupaient le plus souvent un emploi exigeant des études secondaires ou une formation professionnelle avant leur participation au programme (41 % pour la cohorte de 2002-2005 et 49% pour la cohorte de 2006-2008). Les participants de la cohorte de 2002-2005 touchaient des revenus d'emploi inférieurs (22 254 $) au cours de l'année précédant la participation aux prestataires actifs faisant partie de la cohorte de 2006-2008 (29 075 $).

Les anciens prestataires des cohortes de 2002-2005 et de 2006-2008 étaient principalement des femmes (53 % et 56 % respectivement) âgées de 25 à 44 ans (64 % et 63 % respectivement). Avant leur participation, la plupart d'entre eux occupaient un poste nécessitant une formation secondaire ou professionnelle (39 % et 36 % respectivement) ou encore une formation collégiale ou une formation d'apprenti (31 % et 27 % respectivement). Les participants de la cohorte de 2002-2005 touchaient des revenus plus faibles au cours de l'année précédant la participation (12 523 $) que les participants de la cohorte de 2006-2008 (15 635 $).

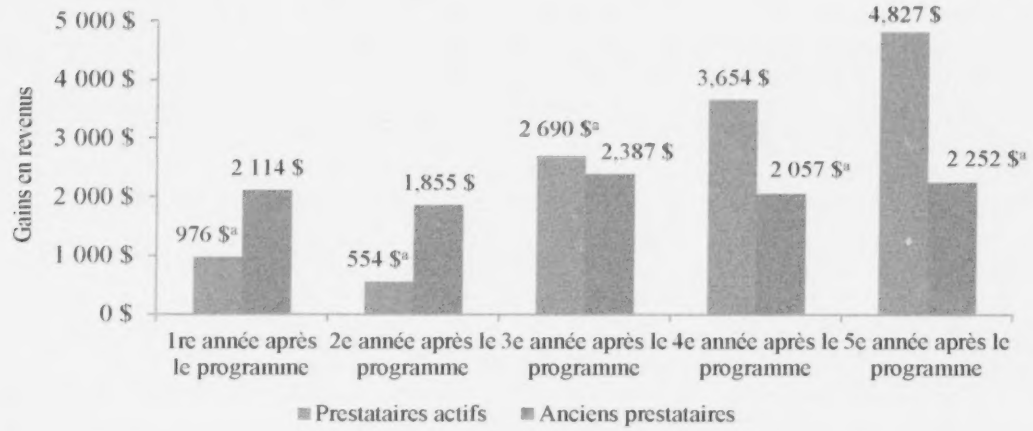
2.4.4 Impacts différentiels

Les impacts différentiels détaillés pour les prestataires actifs et les anciens prestataires sont présentés aux tableaux D2 et D3 de l'annexe D.

Prestataires actifs

Comme le montre le graphique 5, les prestataires actifs qui ont participé au programme entre 2002 et 2005 ont connu des gains différentiels dans leurs revenus après leur participation, mais seuls les résultats des quatrième (3 654 $) et cinquième années (4 827 $) sont significatifs sur le plan statistique. Dans l'ensemble, les participants ont réalisé un gain total de 12 700 $ au cours de la période postérieure au programme. Leur incidence d'emploi a également augmenté après la participation, selon une moyenne annuelle variant entre 5,4 et 8,4 points de pourcentage.

Graphique 5. Augmentation des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires ayant participé au programme de subventions salariales ciblées par rapport aux non-participants



[a]Les impacts différentiels sur les revenus ne sont pas significatifs sur le plan statistique, à un seuil de confiance de 95 %, pour les périodes suivantes : première, deuxième et troisième années suivant le programme pour les prestataires actifs qui ont participé au programme, et quatrième et cinquième années suivant le programme pour les anciens prestataires qui ont participé au programme.

La plupart des résultats annuels relatifs au recours aux prestations d'assurance-emploi ne sont pas significatifs sur le plan statistique mais, au cours des cinq années suivant la participation au programme, les prestataires actifs ont vu le montant des prestations d'assurance-emploi qu'ils ont touchées augmenter de 1 281 $. Il arrive fréquemment que le recours à l'assurance-emploi augmente après la participation au programme. Lorsqu'ils travaillent, les participants deviennent admissibles à l'assurance-emploi et peuvent présenter une nouvelle demande s'ils sont incapables de conserver l'emploi occupé pendant ou après la période de subvention. Les résultats portant sur le recours à l'aide sociale et la dépendance aux mesures de soutien du revenu ne sont pas significatifs sur le plan statistique.

Les impacts n'ont pas été calculés pour les participants de la cohorte de 2006-2008 et pour les autres sous-groupes, car il n'y avait pas suffisamment de participants.

Anciens prestataires

Comme le montre le graphique 5, les anciens prestataires de la cohorte de 2002-2005 ont connu des gains différentiels dans leurs revenus au cours de toutes les années suivant leur participation, mais seuls les résultats correspondant aux trois premières années sont significatifs sur le plan statistique, à un seuil de confiance de 95 % ou plus. Dans l'ensemble, leurs revenus ont augmenté de 10 665 $ au cours de la période postérieure au programme. De même, l'incidence d'emploi a augmenté au cours de toutes les années suivant la participation, mais seuls les résultats de la première (5,5 points de pourcentage), de la deuxième (4,6 points de pourcentage) et de la troisième années (5 points de pourcentage) sont significatifs sur le plan statistique.

Ces participants ont également vu les prestations d'assurance-emploi qu'ils ont touchées après la participation augmenter, la hausse se situant entre 278 $ et 659 $. Comme il a été indiqué précédemment, lorsqu'ils travaillent, les participants deviennent admissibles à l'assurance-emploi et peuvent présenter une nouvelle demande s'ils sont incapables de conserver l'emploi occupé pendant ou après la période subvention. Leur recours à l'aide sociale a diminué selon une moyenne annuelle se situant entre 275 $ et 397 $. La plupart des résultats pour la dépendance aux mesures de soutien du revenu ne sont pas significatifs sur le plan statistique.

On peut aussi avancer que la hausse du recours à l'assurance-emploi chez les anciens prestataires témoigne d'une participation accrue au marché du travail puisque l'on a observé au sein de ce groupe une amélioration des revenus d'emploi et de l'incidence d'emploi ainsi qu'une diminution du recours à l'aide sociale. Il convient de rappeler que les anciens prestataires sont des participants dont la période de prestations d'assurance-emploi s'est terminée dans les trois années précédant la participation au programme.

Il n'a pas été possible d'estimer les impacts pour les participants de la cohorte de 2006-2008 et pour d'autres sous-groupes, car il n'y avait pas suffisamment de participants.

2.4.5 Résultats de l'analyse coûts-avantages

Comme l'illustre le tableau D4, pour les prestataires actifs, les avantages du programme pour la société ont permis de récupérer les coûts du programme 4,3 années après la participation. Les avantages totaux ont dépassé les coûts (de 5 256 $) six ans après la fin du programme. Parallèlement, pour les anciens prestataires, les avantages du programme ont excédé les coûts au cours de la première année de la période de participation. Les avantages se sont révélés supérieurs (de 10 578 $) aux coûts six années après la fin de la participation.

2.4.6 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de subventions salariales ciblées

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de trois informateurs clés[14] au cours de l'été 2015

Les informateurs clés ont été interrogés sur les pratiques exemplaires ou les leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme. Ils ont souligné les points suivants :

- adopter une approche axée sur le client pour l'application du programme afin de s'assurer que le participant est prêt, disposé et apte à participer au programme; cela contribue à assurer la réussite du participant;

[14] Lorsqu'il interprète les constatations qualitatives, le lecteur doit garder à l'esprit que celles-ci sont fondées sur la perception d'un petit nombre d'informateurs clés (de 3 à 8 informateurs) qui participent directement à la conception ou à l'exécution du programme. Il est possible que la perception de ces derniers soit représentantative de la situation observée dans leur région ou leur collectivité, sans forcément représenter la situation dans l'ensemble de la province. Vu le faible nombre d'informateurs clés interrogés dans le cadre de chaque étude, le nombre d'informateurs qui ont souligné une constatation précise n'est pas indiqué dans le rapport.

- s'assurer de bien jumeler les employeurs et les employés afin de favoriser le maintien en poste des participants au terme de la période de subvention;
- voir à ce que les consultants en emploi des centres de travail de l'Alberta présentent plus de travailleurs aux fournisseurs de services (souhait des fournisseurs de services);
- demander aux employeurs de s'inscrire dans une base de données qui pourrait servir à trouver d'éventuels employeurs à l'avenir;
- voir à la gestion continue des cas, ce qui est essentiel si l'on veut aider les participants à surmonter les obstacles auxquels ils font face (par exemple : problèmes de santé mentale, dépendances et obstacles sociaux), plutôt que d'attendre que l'employeur considère que la personne n'est plus en mesure de bien exercer ses fonctions;
- entretenir de bonnes relations avec les employeurs et leur fournir du soutien pendant la période visée par la subvention;
- déterminer quel type de soutien ou de mentorat pourrait être offert aux personnes après la période de la subvention;
- voir à ce que le processus de demande s'effectue en ligne; pour l'instant, les demandes sont principalement présentées sur papier.

Bien que les interventions aident les participants à trouver et à conserver un emploi, il y a eu une baisse constante du nombre de nouvelles interventions par année. Le nombre de nouvelles interventions est passé de 261 en 2003-2004 à 41 en 2013-2014.

Les informateurs clés ont avancé les raisons suivantes pour expliquer le déclin de l'utilisation du programme :

- l'évolution du marché du travail et le faible taux de chômage ont une incidence sur le programme;
- il existe un manque de concordance entre les besoins des employeurs et les compétences des participants. Par exemple, beaucoup de postes subventionnés sont des postes de premier échelon ou de cols bleus alors que ce n'est pas ce qui est recherché dans certaines régions;
- la capacité chez les consultants en carrière et en emploi ou les fournisseurs de services est insuffisante en raison du taux de roulement élevé et du manque de ressources.

Ils ont également donné les raisons suivantes pour expliquer pourquoi les employeurs ne sont pas enclins à utiliser le programme :

- le temps et les ressources qu'ils doivent consacrer pour présenter une demande, obtenir l'approbation nécessaire et satisfaire aux exigences en matière de production de rapports;
- la difficulté à trouver des employeurs et des employés qui présentent une combinaison parfaite sur le plan des besoins et des obstacles, comme l'exigent les lignes directrices du programme;
- leur manque de connaissance du programme;

- les préjugés associés à l'embauche d'une personne au moyen d'une subvention.

Les autres défis liés à la conception et à l'exécution du programme comprennent ce qui suit :

- certains consultants en carrière et en emploi ne peuvent pas effectuer de suivi auprès des participants aussi souvent que nécessaire parce que la capacité est insuffisante; il arrive que les consultants en carrière et en emploi aient environ 300 dossiers à gérer;
- le taux de roulement élevé du personnel entraîne une perte de connaissances et d'expertise;
- il peut s'avérer difficile de trouver des participants et des employeurs qui respectent les lignes directrices du programme. Les critères d'admissibilité sont d'ailleurs jugés trop restrictifs par les informateurs clés (le programme prévoit notamment une limite d'un employé subventionné par employeur).

2.5 Aide au travail indépendant

2.5.1 Description du programme

Selon la description fournie par l'Alberta

L'objectif de la formation sur le travail indépendant est de faciliter l'accès au travail indépendant en offrant aux personnes des séances d'enseignement formel, de l'aide dans l'élaboration d'un plan d'affaires, des conseils d'affaires personnalisés, de l'encadrement ainsi que des conseils et un suivi pendant la mise en œuvre du plan d'affaires. Cette formation s'adresse aux Albertains au chômage ou sous-employés qui ont une idée d'entreprise viable, qui possèdent les qualités personnelles nécessaires pour réussir à travailler à leur compte et qui ont besoin d'une formation sur le travail indépendant. En Alberta, la pratique courante consiste à procéder à une évaluation de la viabilité de la proposition d'affaires avant d'accepter un participant dans le cadre du programme.

Les objectifs du programme sont les suivants :

- aider les Albertains au chômage ou sous-employés à se créer des possibilités d'emploi;
- créer des possibilités d'emploi supplémentaires dans la collectivité qui pourraient ne pas être disponibles autrement.

La priorité est accordée aux personnes admissibles qui détiennent 51 % des parts de l'entreprise qu'ils proposent, qui ne doit pas être considérée comme faisant partie d'une société de franchise. Le financement doit uniquement servir à couvrir la formation et ne doit pas être utilisé comme capital pour le démarrage de l'entreprise ou comme investissement initial. La durée maximale du programme est de 26 semaines, mais elle peut aller jusqu'à 52 semaines dans des circonstances exceptionnelles. Les activités d'enseignement formel et d'élaboration du plan d'affaires nécessiteront de la part des personnes qu'elles consacrent au moins 25 heures par semaine au projet.

Voici les composantes de la formation et leur durée approximative :

- séances d'enseignement formel et élaboration du plan d'affaires (de 8 à 10 semaines environ);
- mise en œuvre du plan d'affaires (de 14 à 16 semaines environ);
- soutien continu offert jusqu'à 180 jours après la fin de la formation; des conseillers en affaires, des consultants, des spécialistes des finances et des avocats agissent à titre d'instructeurs spécialisés.

2.5.2 Profil des participants au programme d'aide au travail indépendant

Comme cela est indiqué dans le tableau E1, à l'annexe E, les prestataires actifs ayant commencé à participer au programme entre 2002 et 2005 étaient principalement des hommes (55 %), tandis que ceux ayant commencé entre 2006 et 2008 étaient principalement des femmes (52 %). Environ le tiers (35 %) des participants des deux cohortes avaient entre 35 et 44 ans, tandis que 32 % des participants de la cohorte de 2002-2005 et 36 % des participants de la cohorte de 2006-2008 avaient 45 ans ou plus. Les participants des deux cohortes occupaient le plus souvent

un poste nécessitant une formation collégiale ou une formation d'apprenti (38 % et 37 % respectivement) ou encore une formation secondaire ou professionnelle (25 % et 29 % respectivement) avant de participer au programme. Les participants des deux cohortes touchaient des revenus semblables au cours de l'année précédant leur participation au programme (31 358 $ et 31 370 $).

La majorité des anciens prestataires faisant partie de la cohorte de 2002-2005 et de la cohorte 2006-2008 étaient des femmes (54 % et 65 % respectivement) âgées de 25 à 44 ans (64 % et 74 % respectivement). Les anciens prestataires qui ont participé au programme entre 2002 et 2005 occupaient le plus souvent un poste nécessitant une formation collégiale ou une formation d'apprenti (32 %) ou encore une formation secondaire ou professionnelle (30 %) avant leur participation. En comparaison, les participants de la cohorte de 2006-2008 occupaient le plus souvent un poste nécessitant une formation secondaire ou professionnelle (37 %) ou encore une formation collégiale ou d'apprenti (29 %). Les niveaux de revenus d'emploi des participants des deux cohortes étaient semblables au cours de l'année précédant leur participation au programme (12 750 $ et 12 222 $).

2.5.3 Impacts différentiels

Comme dans le cas des autres PEMS, les impacts différentiels ont été estimés pour les participants au programme d'aide au travail indépendant au cours des périodes de 2002-2005 et de 2006-2008. Les résultats ont révélé d'importantes diminutions au chapitre des revenus d'emploi et de travail indépendant ainsi qu'une diminution de l'incidence d'emploi. De plus, comparativement aux non-participants, les participants au programme d'aide au travail indépendant ont vu leur utilisation de l'assurance-emploi et de l'aide sociale diminuer et ont réduit leur dépendance aux mesures de soutien du revenu du gouvernement.

Les estimations détaillées sont présentées dans les tableaux E2 et E3 de l'annexe E. Elles ne sont toutefois pas abordées dans le rapport puisqu'elles pourraient ne pas dresser un portrait précis du bien-être financier des participants pendant la période qui a suivi leur participation au programme. Les impacts ont été analysés à l'aide des revenus déclarés dans les feuillets d'impôt T1 et T4 de l'Agence du revenu du Canada; ils ont été mesurés par rapport aux prestataires actifs qui n'ont pas participé au programme et qui étaient susceptibles de se trouver dans tout type de situation d'emploi ou encore au chômage à la suite de leur participation au programme (par exemple : sans emploi, employé rémunéré, travailleur autonome).

Selon une étude réalisée par Statistique Canada, les travailleurs autonomes canadiens affichent un revenu annuel moyen inférieur à celui des employés rémunérés (46 200 $ par rapport à 52 400 $ en 2009). Toutefois, la valeur nette moyenne de leur foyer est de 2,7 fois supérieure à celle des employés rémunérés, ce qui indique que certains travailleurs autonomes laissent des fonds dans leur entreprise à des fins de réinvestissement[15]. Dans l'ensemble, on peut déduire que le fait d'examiner uniquement les revenus individuels, sans tenir compte de la valeur nette des

[15] LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien et Sharanjit UPPAL, *Le bien-être financier des travailleurs autonomes*, *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, no 4, hiver 2011.

foyers, pourrait ne pas donner lieu à une évaluation juste du bien-être financier des participants à la suite de leur participation au programme.

On note que les données des enquêtes réalisées par l'Alberta dans le cadre du Work Outcome Reporting Project entre janvier 2013 et février 2016 ont également révélé que le salaire horaire moyen des participants était plus faible après la participation pour les personnes qui travaillaient à temps plein avant de se joindre au programme (n=161). En effet, il est passé de 27,30 $ avant la participation à 23,13 $ après la participation. Parallèlement, 53 % des personnes qui travaillaient à temps plein avant leur participation ont continué à travailler à temps plein après leur participation.

On constate une compréhension inadéquate du rôle que joue le programme quand il s'agit d'aider les futurs entrepreneurs à mettre en œuvre des plans d'affaires viables et à perfectionner leurs compétences entrepreneuriales. Dans l'ensemble, les données n'indiquent pas avec certitude si l'amélioration de la situation des participants sur le marché du travail grâce au travail indépendant s'explique davantage par les idées entrepreneuriales et l'esprit d'entreprise des participants ou par l'aide fournie dans le cadre du programme.

2.6 Partenariats pour la création d'emplois

2.6.1 Description du programme

Selon la description fournie par l'Alberta

Le programme de partenariats pour la création d'emplois est un programme d'aide financière. Son objectif consiste à permettre aux chômeurs de trouver un emploi en leur offrant un emploi temporaire dans le cadre duquel ils peuvent acquérir de l'expérience et ainsi améliorer leurs perspectives d'emploi à long terme. En Alberta, des programmes semblables au programme de partenariats pour la création d'emplois sont offerts dans le cadre du programme de formation intégrée et de son volet de formation intitulé Immigrant Bridging (intégration des immigrants).

La formation intégrée est un programme de formation professionnelle axé sur les compétences visant à permettre aux adultes sans emploi ou sous-employés de l'Alberta d'acquérir une combinaison unique de compétences améliorant l'employabilité ou de compétences essentielles, de compétences professionnelles et de compétences en anglais langue seconde ainsi que de profiter d'un enseignement théorique et de placements en milieu de travail. Les objectifs de la formation intégrée sont les suivants :

- permettre aux adultes sans emploi ou sous-employés de l'Alberta d'obtenir et de conserver un emploi dans une profession en demande;
- offrir la possibilité de suivre une formation et d'acquérir des compétences professionnelles reconnues par l'industrie et les employeurs;
- aider les immigrants à trouver un emploi dans leur profession d'origine ou une profession connexe.

Les programmes d'intégration des immigrants constituent un sous-ensemble de la formation intégrée. Ils visent à former des immigrants qualifiés ayant une formation ou une expérience antérieure dans une profession donnée, de façon à ce que ceux-ci puissent remédier à leurs lacunes en matière de connaissances et de compétences et obtenir un emploi dans cette profession. Les programmes d'intégration des immigrants comportent habituellement une composante linguistique.

Les éléments de formation suivants sont intégrés à tous les programmes de formation intégrée :

- compétences professionnelles;
- un ou plusieurs placements en milieu de travail;
- employabilité ou compétences essentielles.

Lorsque cela est nécessaire à l'atteinte de l'objectif professionnel visé, les éléments suivants sont également proposés :

- compétences théoriques liées à la profession ou au résultat professionnel visé;

- anglais langue seconde au travail.

Le placement en milieu de travail ne constitue pas une possibilité d'emploi rémunéré (ni un programme de subventions salariales). Il se veut plutôt une extension du programme de formation. Les compétences en matière d'expérience de travail varient d'une personne à l'autre pour chaque placement en milieu de travail. Les compétences qu'une personne devra démontrer à la suite de chaque placement en milieu de travail sont déterminées par les fournisseurs de formation après consultation avec chaque employeur. La durée maximale du programme est de 52 semaines.

Voici quelques exemples de programmes offerts dans le cadre de l'intégration des immigrants : cours de langue de niveau avancé, programme d'intégration pour les vétérinaires formés à l'étranger, Career Connection : une introduction aux affaires et aux communications d'affaires pour les professionnels. Les fournisseurs de formation peuvent offrir une formation de base en anglais, en informatique, en sécurité au travail et en recherche d'emploi. La durée maximale du programme est de 52 semaines.

2.6.2 Exécution du programme

Selon la description fournie par l'Alberta

Les programmes de formation intégrée sont offerts dans une salle de classe ou par apprentissage en ligne synchrone. La formation intégrée est principalement offerte dans les établissements d'enseignement ou en vertu de contrats conclus avec des tiers, dans le cadre d'un contrat ou d'un contrat d'approvisionnement fondé sur les frais de scolarité.

Même s'il est reconnu qu'il faut adapter la conception et l'exécution du programme de formation intégrée pour répondre aux besoins des personnes et à la demande du marché du travail, il est fortement recommandé qu'un minimum de 60 % de la formation soit offerte en classe ou par apprentissage en ligne synchrone, et qu'un maximum de 40 % de la formation prenne la forme d'un ou de plusieurs placements en milieu de travail. Si plus de 40 % d'expérience de travail est requis pour un groupe précis, le fournisseur de formation doit justifier la durée de l'expérience de travail. Le mécanisme d'exécution du programme d'intégration des immigrants est le même que celui du programme de formation intégrée.

2.6.3 Profil des participants au programme de partenariats pour la création d'emplois

Les prestataires actifs qui ont participé en 2002-2005 et en 2006-2008 étaient principalement des hommes (60 % et 59 %). Comme cela est indiqué dans le tableau F1, à l'annexe F, 61 % des personnes qui ont participé au programme en 2002-2005 et 59 % de celles qui y ont participé au cours de la période 2006-2008 avaient entre 25 et 44 ans. Les participants des cohortes de 2002-2005 et de 2006-2008 occupaient le plus souvent un emploi exigeant des études secondaires ou une formation professionnelle avant leur participation (38 % et 40 %). Ceux qui ont participé au programme au cours de la période de 2002-2005 ont touché des revenus d'emploi plus faibles au cours de l'année précédant la participation (19 084 $ comparativement à 23 071 $).

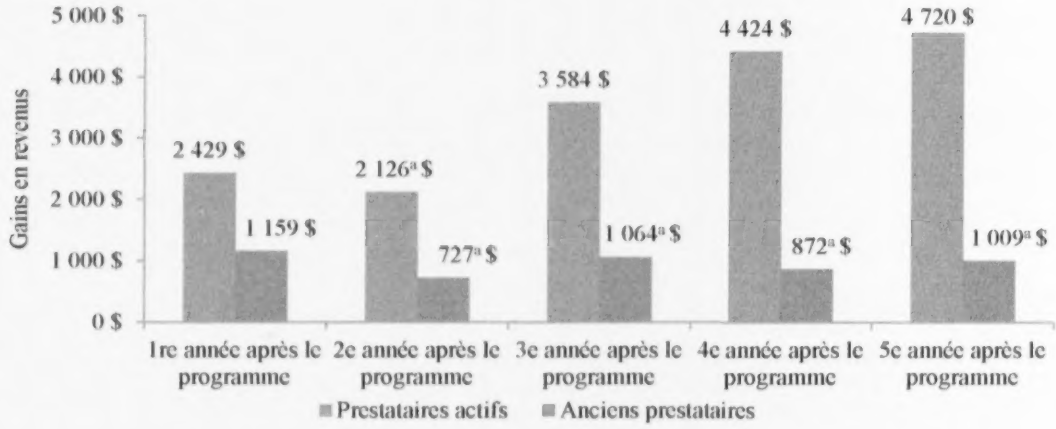
Un peu plus de la moitié (52 %) des anciens prestataires qui ont commencé à participer au programme en 2002-2005 étaient des hommes, tandis que 52 % de ceux qui ont commencé à participer en 2006-2008 étaient des femmes. Au total, 60 % de ceux qui ont commencé à participer en 2002-2005 et 58 % de ceux qui ont commencé à participer en 2006-2008 avaient entre 25 et 44 ans. Les participants des deux cohortes occupaient le plus souvent un poste nécessitant des études secondaires ou une formation professionnelle (38 % et 41 %) avant leur participation. Les participants de la cohorte de 2002-2005 ont touché des revenus plus faibles au cours de l'année précédant la participation au programme (8 712 $) que les participants de la cohorte de 2006-2008 (11 533 $).

2.6.4 Impacts différentiels

Prestataires actifs

Comme l'indique le tableau F2, à l'annexe F, les prestataires actifs ayant participé au programme en 2002-2005 ont connu des gains différentiels dans leurs revenus au cours de la plupart des années suivant le programme. Le graphique 6 montre que ces gains en revenus vont de 2 429 $ à 4 720 $. L'incidence d'emploi de ces prestataires a également augmenté, les augmentations se situant entre 8,4 et 12,6 points de pourcentage. Leur recours à l'assurance-emploi a augmenté à partir de la deuxième année suivant le programme, la moyenne annuelle se situant entre 440 $ et 760 $. Les résultats portant sur le recours à l'aide sociale et le niveau de dépendance aux mesures de soutien du revenu ne sont pas significatifs sur le plan statistique. Le recours accru à l'assurance-emploi témoigne de l'incapacité pour certains participants de conserver l'emploi qu'ils avaient obtenu à court terme après leur participation.

Graphique 6. Augmentation des revenus des prestataires actifs et des anciens prestataires ayant participé au programme de partenariats pour la création d'emplois par rapport aux non-participants



[a]Les impacts différentiels sur les revenus ne sont pas significatifs sur le plan statistique, à un seuil de confiance de 95 %, pour les périodes suivantes : deuxième, troisième, quatrième et cinquième années suivant le programme pour les anciens prestataires qui ont participé au programme, et deuxième année suivant le programme pour les prestataires actifs qui ont participé au programme.

Les prestataires actifs qui ont participé au programme en 2006-2008 ont vu croître leur incidence d'emploi au cours des deux premières années qui ont suivi leur participation au programme. Leur recours à l'assurance-emploi a augmenté au cours de la deuxième et de la troisième années. Les résultats portant sur les autres indicateurs ne sont pas significatifs sur le plan statistique à un seuil de confiance de 95 % ou plus.

Anciens prestataires

Comme l'indique le tableau F3, à l'annexe F, les résultats pour les anciens prestataires qui ont participé au programme en 2002-2005 sont souvent non significatifs sur le plan statistique. Cependant, les résultats montrent une augmentation de l'incidence d'emploi variant entre 3,8 et 5,9 points de pourcentage au cours de toutes les années après la participation au programme, et une augmentation de 1 159 $ des revenus au cours de la première année suivant la participation au programme (voir le graphique 6). Bien que les impacts annuels du recours à l'assurance-emploi ne soient pas tous significatifs sur le plan statistique, une augmentation totale de 700 $ a été constatée au cours de la période de cinq ans suivant le programme. Comme il est indiqué ci-dessus, le recours accru à l'assurance-emploi témoigne de l'incapacité pour certains participants de conserver l'emploi qu'ils avaient obtenu à court terme après leur participation.

Parallèlement, la plupart des résultats pour les anciens prestataires ayant participé au programme au cours de la période 2006-2008 sont également, dans une large mesure, non significatifs sur le plan statistique. Comme les participants de 2002-2005, ces participants ont vu croître leur incidence d'emploi et leur recours à l'assurance-emploi après leur participation.

2.6.5 Résultats de l'analyse coûts-avantages

Les avantages du programme pour la société se sont révélés inférieurs (de 1 440 $) aux coûts six ans après la participation. Comme l'indique le tableau F4 figurant à l'annexe F, les avantages devront être maintenus pendant 6,5 ans après la fin de la participation au programme pour être équivalents aux coûts. Pour les anciens prestataires, six années après la fin de la participation au programme, les avantages du programme étaient inférieurs (de 5 094 $) aux coûts. Pour être équivalents aux coûts, les avantages devront se maintenir pendant 14,1 années après la fin de la participation au programme.

Globalement, dans l'interprétation des résultats de l'analyse coûts-avantages pour le programme de partenariats pour la création d'emplois, il devrait également être noté que le financement du programme favorise le développement de la collectivité et de l'économie locale. Ces avantages n'ont cependant pas été pris en considération dans l'analyse coûts-avantages, car ils sont difficilement quantifiables.

2.7 Services d'aide à l'emploi

2.7.1 Description et exécution du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de huit informateurs clés au cours de l'été 2013

Le programme de services d'aide à l'emploi aide les personnes à se préparer au marché du travail ainsi qu'à trouver et à conserver un emploi. Les services sont à la disposition de tous les chômeurs qui ont besoin de soutien lié à l'emploi.

Le modèle d'exécution du programme s'appuie sur trois éléments essentiels :

- Les **services d'information** comprennent la communication de renseignements sur le marché du travail, l'emploi, la formation et l'éducation qui aident les participants à choisir une formation ou un parcours d'apprentissage, à trouver et à conserver un emploi et à planifier une carrière ou à changer de carrière. Il est possible d'accéder à ces services de diverses façons, notamment en visitant les centres de travail de l'Alberta, en appelant la ligne d'information sur les carrières, en consultant le site Web du Alberta Learning Information Service et en prenant part à divers événements.
- Les **services de détermination des besoins** aident les personnes en leur fournissant une orientation et des conseils ainsi qu'un accès à des services qui leur permettent de réussir leur transition sur le marché du travail. Ces services comprennent une évaluation de la détermination des besoins, des conseils sur la carrière, des ateliers, des cours de sensibilisation, du soutien financier et non financier et des placements en milieu de travail.
- Les **services d'employabilité** comprennent des évaluations de l'employabilité visant à aider les personnes à mieux se connaître, des services d'orientation professionnelle et la gestion des services, ce qui s'apparente à du soutien personnalisé de gestion de cas.

En Alberta, les services d'aide à l'emploi sont principalement offerts par l'entremise de fournisseurs de services, mais ils peuvent aussi être fournis par les bureaux du gouvernement provincial.

Les informateurs clés ont confirmé qu'ils utilisent des produits d'information sur le marché du travail (IMT) pour soutenir l'exécution du programme. Plus particulièrement, les produits d'IMT fournis par l'Alberta transmettent de l'information au personnel, aux fournisseurs de services, aux immigrants, aux associations professionnelles, aux éducateurs, aux employeurs, aux participants et au grand public. Cependant, les gestionnaires interrogés ont mentionné qu'il était possible d'améliorer la façon dont l'IMT est utilisée. Les fournisseurs de services ont également soulevé des préoccupations au sujet du manque de disponibilité de renseignements sur les nouveaux prestataires de l'assurance-emploi.

L'Alberta s'efforce d'intégrer l'IMT avec les statistiques générales à l'échelle locale. Toutefois, il est difficile d'accéder à l'IMT disponible à l'échelle locale. La province s'est engagée à produire de plus en plus de rapports personnalisés en fonction des besoins individuels.

2.7.2 Profil des participants au programme de services d'aide à l'emploi

Caractéristiques démographiques

Le profil sociodémographique des participants a été établi pour les personnes qui ont uniquement reçu des services d'aide à l'emploi, sans participer à d'autres programmes de prestations d'emploi.

Comme il est indiqué dans le tableau G1, à l'annexe G, les prestataires actifs ayant commencé à participer au programme en 2002-2005 étaient principalement des hommes (54 %), tandis qu'au sein de la cohorte de 2006-2008, le nombre d'hommes et de femmes était presque égal. Au total, 30 % et 28 % des participants des deux cohortes avaient entre 35 et 44 ans, tandis que 30 % et 35 % des participants des deux cohortes avaient 45 ans et plus. Les prestataires actifs qui ont participé au programme occupaient le plus souvent un poste nécessitant des études secondaires ou une formation professionnelle avant la participation (37 % dans chaque cohorte). Ils ont par ailleurs touché des revenus d'emploi semblables au cours de l'année précédant leur participation au programme (24 638 $ et 24 321 $).

Au total, 53 % des anciens prestataires qui ont commencé à participer au programme en 2002-2005 étaient des hommes, tandis que 53 % de ceux qui ont commencé à participer en 2006-2008 étaient des femmes. Par ailleurs, 61 % des participants de la cohorte de 2002-2005 et 59 % des participants de la cohorte de 2006-2008 étaient âgés de 25 à 44 ans. Les participants des deux cohortes occupaient le plus souvent un emploi exigeant des études secondaires ou une formation professionnelle avant leur participation au programme (37 % pour chaque cohorte). Ceux qui ont participé au programme en 2002-2005 ont touché des revenus plus faibles au cours de l'année précédant la participation (12 863 $) que les participants de la cohorte de 2006-2008 (15 229 $).

Obstacles au marché du travail auxquels étaient généralement confrontés les participants au programme de services d'aide à l'emploi

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de huit informateurs clés au cours de l'été 2013

Selon les informateurs clés, les principaux obstacles au marché du travail auxquels se heurtent les participants en Alberta sont les suivants :

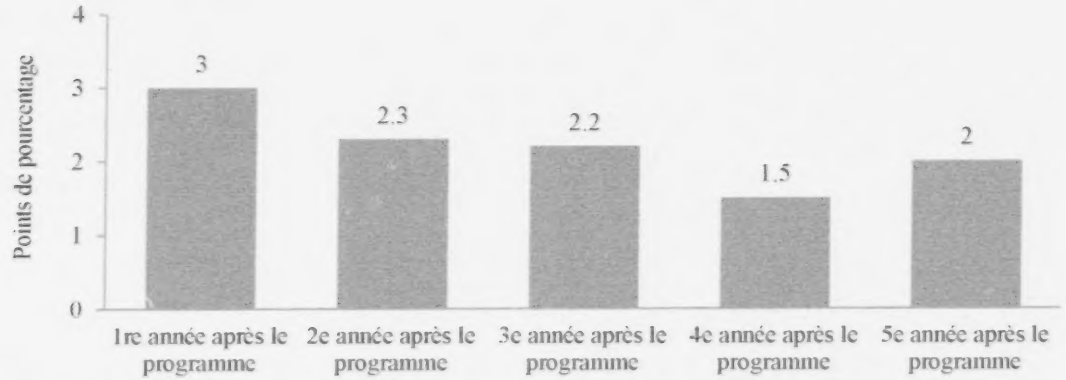
- le manque de compétences adéquates, les faibles compétences en résolution de problèmes et les compétences non transférables;
- les écarts en matière de compétences, particulièrement pour ceux qui déménagent en Alberta en provenance d'autres provinces et territoires;
- le faible niveau de scolarité;
- le manque de logements abordables;
- le manque de places en garderies;
- les problèmes de dépendance;

- les problèmes de santé mentale;
- les problèmes d'estime de soi, de confiance en soi et de motivation;
- le manque d'aptitudes quand il s'agit de faire valoir ses compétences;
- le type de travail disponible, qui est différent : de nombreux emplois sont offerts dans le cadre de projets (il y a donc une date de début et une date de fin), ce qui n'est pas la même chose que d'occuper le même poste de façon continue;
- pour les immigrants, la difficulté à faire reconnaître les titres de compétences étrangers et les obstacles linguistiques;
- pour les travailleurs de longue date, des écarts en matière de compétences et des compétences non transférables.

2.7.3 Impacts différentiels

Comme l'indique le tableau G2, à l'annexe G, les prestataires actifs qui ont participé au programme au cours de la période 2002-2005 ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi, comprise entre 1,5 et 3 points de pourcentage, au cours de toutes les années suivant la participation (voir le graphique 7). Cependant, leurs résultats en ce qui concerne les revenus ne sont généralement pas significatifs sur le plan statistique. Leur recours aux prestations d'assurance-emploi a diminué au cours des trois premières années suivant leur participation, selon une moyenne se situant entre 109 $ et 417 $, tandis que leur recours aux prestations d'aide sociale a augmenté au cours de toutes les années postérieures au programme, selon une moyenne variant entre 43 $ et 150 $. Les impacts du programme au chapitre de la dépendance aux mesures de soutien du revenu sont mitigés.

Graphique 7. Incidence d'emploi des prestataires actifs qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi



Les participants de la cohorte de 2006-2008 ont également vu augmenter leur incidence d'emploi au cours des deux premières années qui ont suivi leur participation au programme. Leur recours à l'assurance-emploi a par ailleurs diminué après leur participation au programme. Cependant, ces participants ont également vu leurs revenus diminuer au cours des trois années postérieures au

programme. Ils ont également vu leur recours à l'aide sociale et leur dépendance aux mesures de soutien du revenu augmenter pendant la plupart des années suivant la participation.

Les résultats variaient en fonction des sous-groupes examinés :

- Les jeunes (moins de 30 ans) qui ont participé au programme entre 2002 et 2005 ont connu une hausse de leur incidence d'emploi et une diminution de leur recours à l'assurance-emploi. Cependant, les impacts sur le revenu ne sont généralement pas significatifs sur le plan statistique. Leur recours à l'aide sociale et leur dépendance aux mesures de soutien du revenu ont généralement augmenté à la suite de leur participation au programme.
- Les travailleurs âgés (55 ans et plus) qui ont participé au programme en 2002-2005 ont vu leurs revenus et leur incidence d'emploi augmenter pendant les cinq années qui ont suivi leur participation au programme. Leur recours à l'assurance-emploi a diminué au cours des deux premières années suivant le programme. Les résultats pour les autres années et la plupart des impacts sur la dépendance aux mesures de soutien du revenu ne sont pas significatifs sur le plan statistique, à un seuil de confiance de 95 % ou plus.
- Les travailleurs de longue date qui ont participé en 2007-2009 ont amélioré leur incidence d'emploi et ont réduit leur recours à l'assurance-emploi après leur participation, mais ils ont eu plus recours aux prestations d'aide sociale. Les résultats portant sur les revenus et la dépendance aux mesures de soutien du revenu ne sont pas significatifs sur le plan statistique.

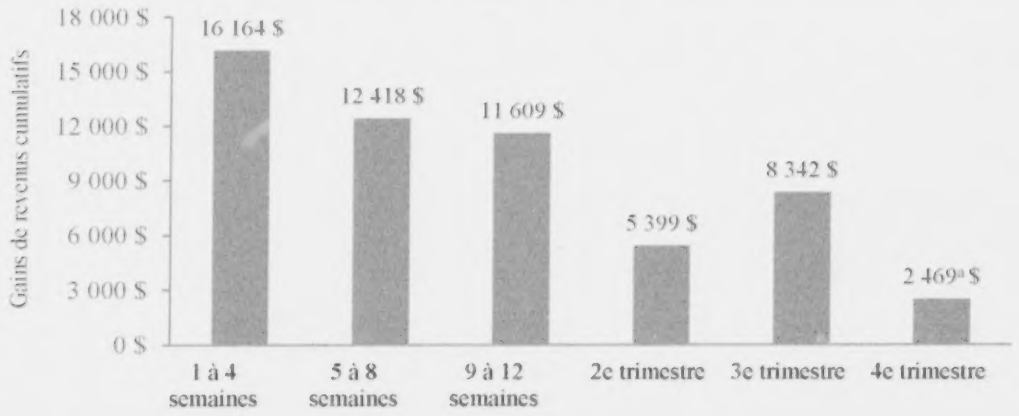
Une participation précoce au programme de services d'aide à l'emploi améliore les résultats des participants sur le marché du travail

L'étude portant sur les effets du moment de la participation montre que les impacts différentiels sur les revenus et l'emploi ont été plus importants chez les personnes qui ont reçu des services d'aide à l'emploi tôt pendant leur période de prestations d'assurance-emploi que chez les personnes qui n'ont jamais participé et chez celles qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi sur une plus longue période avant de participer au programme (voir le graphique 8 ci-dessous et le tableau G3, qui figure à l'annexe G). Plus précisément, les participants ayant commencé à participer au programme dans les quatre semaines suivant le début de leur période de prestations d'assurance-emploi ont observé une augmentation totale de 16 164 $ de leurs revenus au cours des cinq années suivant le programme. Ils ont également observé une augmentation de leur incidence d'emploi allant de 1,3 à 2,2 points de pourcentage par année au cours des trois premières années suivant leur participation.

Les participants qui ont commencé leur participation entre la cinquième et la huitième semaine et ceux qui ont commencé leur participation entre la neuvième et la douzième semaine qui ont suivi le début de leur période de prestations d'assurance-emploi ont affiché des hausses de revenus totalisant 12 418 $ et 11 609 $ respectivement au cours de la période postérieure au programme. Les hausses de revenus des participants qui ont commencé entre la cinquième et la huitième semaine se sont accompagnées d'une augmentation de l'incidence d'emploi de 2,1 et 2,2 points de pourcentage au cours des deux premières années suivant le programme. Pour les participants qui ont commencé entre la neuvième et la douzième semaine, les impacts sur l'incidence d'emploi ne sont pas significatifs sur le plan statistique.

Les participants qui ont commencé leur participation pendant le deuxième et le troisième trimestres de leur période de prestations d'assurance-emploi ont généralement observé des gains différentiels moindres dans leurs revenus (5 399 $ et 8 342 $ au total respectivement) et ont connu une augmentation de leur incidence d'emploi de 1,4 et 1,6 point de pourcentage au cours de la première et de la deuxième années suivant la participation. Les impacts sur les revenus pour les participants qui ont commencé leur participation au quatrième trimestre ne sont pas significatifs sur le plan statistique.

Graphique 8. Impacts différentiels cumulatifs sur les revenus selon le moment de la participation au programme de services d'aide à l'emploi



[a]Les impacts différentiels cumulatifs sur les revenus pour les participants qui ont commencé au quatrième trimestre ne sont pas significatifs sur le plan statistique.

L'étude s'est également penchée sur la différence entre le nombre de semaines d'assurance-emploi non utilisées par les participants et le nombre de semaines d'assurance-emploi non utilisées par le groupe témoin, l'objectif étant de déterminer l'effet du moment de la participation au programme de services d'aide à l'emploi sur le retour au travail. On a constaté que les personnes qui ont reçu de l'aide au cours des huit premières semaines de leur période de prestations sont retournées au travail plus rapidement que les membres du groupe témoin. Plus précisément, les personnes qui ont reçu de l'aide dans les quatre semaines suivant le début de leur période de prestations ont recommencé à travailler 4,1 semaines plus tôt que les membres du groupe témoin, tandis que les personnes qui ont reçu de l'aide entre la cinquième et la huitième semaines suivant le début de leur période de prestations ont recommencé à travailler une semaine plus tôt.

Parmi tous les participants de la cohorte de 2002-2005, 13 319 ont reçu de l'aide au cours des quatre semaines suivant l'établissement de leur demande de prestations d'assurance-emploi et 4 714 ont reçu de l'aide au cours des semaines 5 à 8. Les prestations d'assurance-emploi hebdomadaires moyennes étaient de 327 $ durant cette période. Ainsi, une somme de 17 856 783 $ de prestations d'assurance-emploi (13 319 * 327 $ * 4,1 semaines) n'a pas été utilisée par les 13 319 participants, et une somme de 1 541 478 $ de prestations d'assurance-emploi (4 714 * 327 $ * 1 semaine) n'a pas été utilisée par les 4 714 participants. Le

coût moyen des interventions des services d'aide à l'emploi pour la période 2002-2005 était de 252 $. Cela représente donc un coût de 4 544 316 $ [(13 319 + 4 714) * 252 $], pour une économie nette de 14 853 945 $.

2.7.4 Résultats de l'analyse coûts-avantages

Six ans après la fin de la participation, les avantages du programme pour la société étaient supérieurs (de 944 $) aux coûts (comme l'indique le tableau G5, à l'annexe G). Il a fallu 5,2 ans après la fin de la participation pour que les avantages permettent de récupérer les coûts.

2.7.5 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de services d'aide à l'emploi

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de huit informateurs clés[16] au cours de l'été 2013

Les informateurs clés ont désigné des pratiques exemplaires et des leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme :

- il serait utile de mettre en place un guichet unique pour les participants au lieu de les diriger vers d'autres organisations;
- des interventions et des suivis à long terme sont nécessaires pour les personnes qui font face à de nombreux obstacles, car ces obstacles sont souvent interreliés et les participants ont besoin de beaucoup de temps pour les surmonter;
- il faut mener des évaluations adéquates et détaillées des besoins des participants pour aider à déterminer les besoins en matière de formation;
- les services de maintien en poste sont essentiels;
- les placements sont utiles; la tenue de salons de l'emploi contribue également à faire connaître les services disponibles;
- une plus grande souplesse dans les lignes directrices du programme permettrait de mettre à l'essai de nouvelles approches telles que l'innovation dans les services offerts aux participants;
- il serait bon de conclure des contrats de services spécialisés pour les participants ayant des besoins particuliers;

[16] Lorsqu'il interprète les constatations qualitatives, le lecteur doit garder à l'esprit que celles-ci sont fondées sur la perception d'un petit nombre d'informateurs clés (de 3 à 8 informateurs) qui participent directement à la conception ou à l'exécution du programme. Il est possible que la perception de ces derniers soit représentative de la situation observée dans leur région ou leur collectivité, sans forcément représenter la situation dans l'ensemble de la province. Vu le faible nombre d'informateurs clés interrogés dans le cadre de chaque étude, le nombre d'informateurs qui ont souligné une constatation précise n'est pas indiqué dans le rapport.

- il est important d'avoir en main de l'information adéquate sur le marché du travail et de pouvoir compter sur du personnel bien formé;
- la capacité d'adapter les services aux besoins de la collectivité est un facteur important;
- les participants ont souvent besoin d'aide pour trouver une certaine stabilité dans leur vie (logement, garde d'enfants, compétences en gestion personnelle, etc.);
- il serait utile d'élaborer un système visant à faciliter le suivi de la progression des participants; il est important d'avoir des indicateurs de succès progressifs et de ne pas se concentrer uniquement sur les résultats au chapitre de l'emploi;
- il est important que les fournisseurs de services établissent des relations avec les employeurs, les fournisseurs de services spécialisés et les organismes communautaires; il est ainsi plus facile de diriger les participants vers les bons intervenants et de les intégrer au marché du travail local;
- il est important d'avoir accès aux données relatives à la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi.

Les informateurs clés ont relevé un certain nombre de défis en ce qui concerne la conception et l'exécution du programme :

- les lignes directrices du programme sont perçues comme étant rigides; elles peuvent donc limiter la capacité du fournisseur de services à répondre aux besoins des participants faisant face à de nombreux obstacles. De plus, il n'est pas possible d'intégrer les participants aux prises avec de multiples obstacles à un programme assorti de telles règles;
- l'accent mis sur le retour plus rapide sur le marché du travail comme seul indicateur de succès ne tient pas compte comme il se doit des obstacles importants auxquels font face les participants;
- la connaissance du programme varie grandement selon les divers groupes de participants (par exemple : les nouveaux immigrants font face à des défis d'ordre linguistique), et c'est souvent le bouche-à-oreille qui amène les participants à communiquer avec les fournisseurs de services;
- certains fournisseurs de services doivent respecter des critères rigides en ce qui a trait au type de documents sur les carrières qu'ils peuvent afficher;
- le fait de conclure des contrats d'un an avec des fournisseurs de services crée des défis pour certains. Par exemple, cela peut limiter leur capacité à maintenir en poste du personnel qualifié et à trouver un financement stable. Le roulement de personnel entraîne une perte de mémoire organisationnelle au sujet des programmes et des services et de leur prestation.

3. Comparaison des principales conclusions par type de programme

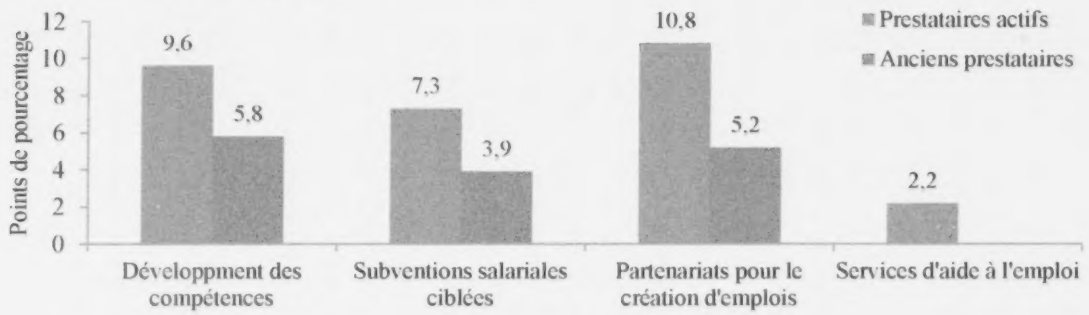
Cette section donne un aperçu des principales conclusions tirées de l'analyse des impacts différentiels des programmes de développement des compétences, de subventions salariales ciblées, de partenariats pour la création d'emplois et de services d'aide à l'emploi pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont commencé leur participation au cours de la période 2002-2005.

Les participants au programme ont une probabilité supérieure d'occuper un emploi par rapport aux membres du groupe témoin

Comme l'illustre le graphique 9, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de développement des compétences, de subventions salariales ciblées, de partenariats pour la création d'emplois et de services d'aide à l'emploi avaient une probabilité plus élevée d'occuper un emploi (incidence d'emploi supérieure) que les non-participants. De plus, les probabilités d'occuper un emploi chez les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de développement des compétences, de subventions salariales ciblées et de partenariats pour la création d'emplois étaient supérieures à celles des anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont fait l'objet d'interventions moins intenses dans le cadre du programme de services d'aide à l'emploi.

Il convient de noter que les services d'aide à l'emploi tels que le counselling, l'aide à la recherche d'emploi et la gestion de cas sont des activités relativement modestes et qu'elles ne sont pas susceptibles, à elles seules, d'avoir des effets substantiels sur la situation des participants sur le marché du travail. Toutefois, comme le démontre le rapport, le fait d'offrir des services d'aide à l'emploi plus tôt dans le processus de demande de prestations d'assurance-emploi (au cours des huit premières semaines) donne lieu à des gains considérablement supérieurs (voir le graphique 8 présenté à la sous-section 2.7.3).

Graphique 9. Changement dans la probabilité d'occuper un emploi chez les participants par rapport aux non-participants[17]



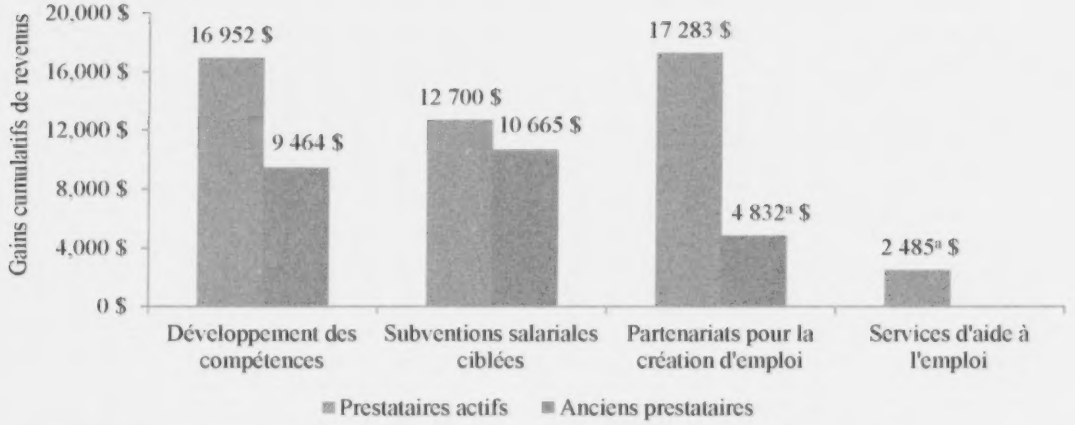
[17] Les estimations présentées dans le graphique 9 représentent une moyenne arithmétique des estimations annuelles de l'incidence d'emploi figurant dans les annexes.

Les participants ont enregistré des revenus plus élevés que les membres du groupe témoin

Comme le montre le graphique 10, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de développement des compétences, de subventions salariales ciblées et de partenariats pour la création d'emplois ont vu leurs revenus d'emploi augmenter par rapport aux non-participants. Les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de développement des compétences, de subventions salariales ciblées et de partenariats pour la création d'emplois ont eux aussi connu une augmentation de leurs revenus d'emploi comparativement aux anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont reçu exclusivement des services d'aide à l'emploi.

Comme il a déjà été mentionné, les services d'aide à l'emploi sont des activités relativement modestes qui, à elles seules, ne devraient pas avoir d'effets substantiels sur la situation sur le marché du travail. En d'autres mots, les services d'aide à l'emploi visent à soutenir le retour au travail des participants sans emploi, et pas nécessairement à leur garantir un emploi plus payant que celui qu'ils occupaient avant la participation. Toutefois, comme il a été démontré dans ce rapport, le fait d'offrir des services d'aide à l'emploi plus tôt dans le processus de demande de prestations d'assurance-emploi (au cours des huit premières semaines) donne lieu à des gains considérablement supérieurs.

Graphique 10. Augmentation des revenus cumulatifs des participants par rapport aux non-participants



[a]Les impacts différentiels sur les revenus pour les anciens prestataires qui ont participé au programme de partenariats pour la création d'emplois et pour les prestataires actifs qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi ne sont pas significatifs sur le plan statistique, à un seuil de 95 %.

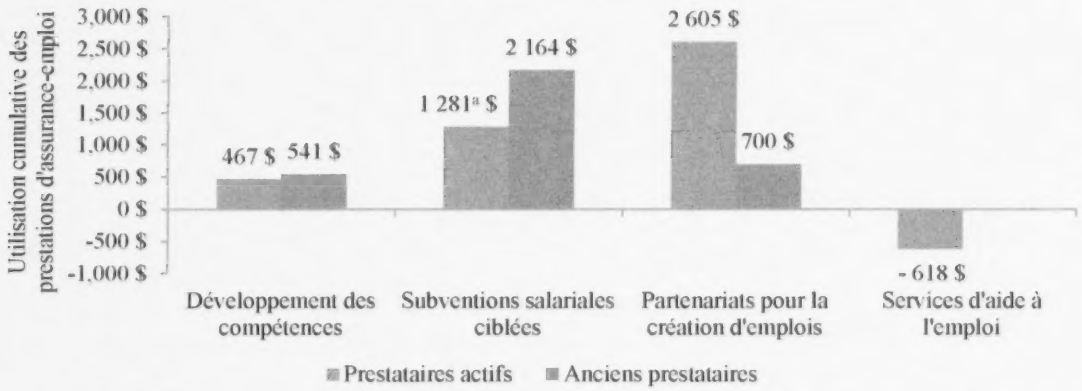
Le recours à l'assurance-emploi a augmenté chez les participants par rapport au groupe témoin, ce qui pourrait indiquer l'incapacité pour certains participants de conserver l'emploi qu'ils avaient obtenu à court terme après leur participation. Dans le cas des anciens prestataires qui ont participé au programme de développement des compétences et au programme de subventions salariales ciblées, on pourrait avancer que cela témoigne d'une augmentation de leur participation au marché du travail puisque les impacts différentiels sur les revenus d'emploi et l'incidence d'emploi sont positifs et que le recours à l'aide sociale

affiche une baisse. De plus, pour la plupart des interventions examinées, au fil du temps, les avantages de la participation pour la société ont dépassé le coût des investissements.

Comme le montre le graphique 11, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de développement des compétences, de subventions salariales ciblées et de partenariats pour la création d'emplois ont vu leur recours à l'assurance-emploi augmenter par rapport aux non-participants se trouvant dans une situation semblable. Il n'est pas surprenant de constater une augmentation du recours à l'assurance-emploi chez les prestataires qui ont participé au programme de subventions salariales ciblées, puisque ces participants, étant donné qu'ils travaillaient, sont devenus admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi ont vu leur recours à l'assurance-emploi diminuer par rapport aux non-participants.

On peut avancer que la hausse du recours à l'assurance-emploi chez les anciens prestataires témoigne d'une activité accrue sur le marché du travail, puisque l'on a observé au sein de ce groupe une amélioration des revenus d'emploi et de l'incidence d'emploi ainsi qu'une diminution du recours à l'aide sociale. Il convient de rappeler que les anciens prestataires sont des participants dont la période de prestations d'assurance-emploi s'est terminée dans les trois années précédant la participation au programme.

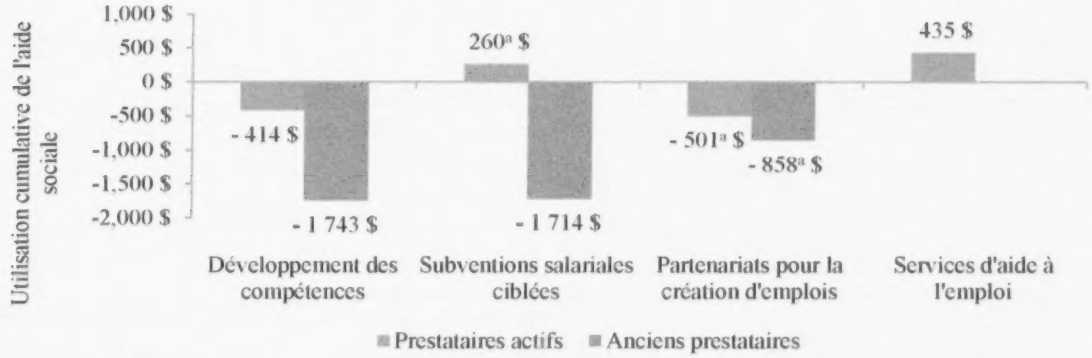
Graphique 11. Changements relatifs à l'utilisation cumulative de l'assurance-emploi chez les participants par rapport aux non-participants



[a]Les impacts différentiels sur les revenus pour les prestataires actifs qui ont participé au programme de subventions salariales ciblées n'est pas significatif sur le plan statistique, à un seuil de 95 %.

Comme le montre le graphique 12, à l'exception des prestataires actifs qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi, les participants au programme ont vu diminuer leur recours à l'aide sociale. Comme il a été mentionné ci-haut, on ne s'attend pas à ce que les activités relativement modestes réalisées dans le cadre du programme de services d'aide à l'emploi entraînent des gains considérables pour les participants sur le marché du travail.

Graphique 12. Changements relatifs à l'utilisation cumulative de l'aide sociale chez les participants par rapport aux non-participants



[a]Les impacts différentiels sur le recours à l'aide sociale chez les participants aux programmes de subventions salariales ciblées et de partenariats pour la création d'emplois ne sont pas significatifs sur le plan statistique, à un seuil de 5%.

Pour la plupart des interventions, les avantages de la participation sur le plan social ont dépassé les coûts des investissements.

Comme le montre le tableau 3, les avantages que la participation représente pour la société ont dépassé les coûts d'investissements dans une période allant de moins d'un an après la participation au programme jusqu'à environ quatorze ans après la participation.

Tableau 3. Nombre d'années requises pour que les avantages du programme dépassent les coûts engendrés

	Développement des compétences	Subventions salariales ciblées	Partenariats pour la création d'emplois	Services d'aide à l'emploi
Prestataires actifs	5,1	4,3	6,5	5,2
Anciens prestataires	5,5	0,8	14,1	S.O.

Dans l'ensemble, les impacts différentiels démontrent que les programmes et les services offerts au titre de l'EDMT améliorent la participation au marché du travail des participants en Alberta. De plus, pour la plupart des interventions, les avantages de la participation dans une perspective sociale ont dépassé le coût des investissements au fil du temps. Enfin, le fait d'offrir des services d'aide à l'emploi plus tôt lors d'une période de prestations d'assurance-emploi (au cours des huit premières semaines) a eu des répercussions plus importantes sur les revenus et l'emploi des participants, et il a favorisé un retour plus rapide au travail. Cela démontre l'importance de viser une participation précoce des prestataires actifs de l'assurance-emploi.

4. Conclusions

Les données probantes issues de l'évaluation qui sont présentées et discutées dans le présent rapport démontrent que les programmes et les services conçus et offerts par l'Alberta dans le cadre de l'EDMT aident, en règle générale, les participants à améliorer leur expérience sur le marché du travail (après la participation). Ainsi, les données d'évaluation indiquent que les programmes financés dans le cadre de l'EDMT contribuent à la réalisation des priorités de l'Alberta et de l'objectif suivant du ministère du Travail : Les Albertains possèdent les compétences dont a besoin le marché du travail albertain.

Dans l'ensemble, les impacts différentiels démontrent que les programmes et les services améliorent la participation au marché du travail des participants. De plus, pour la plupart des interventions, les avantages de la participation dans une perspective sociale ont dépassé le coût des investissements au fil du temps. Enfin, le fait d'offrir des services d'aide à l'emploi plus tôt lors d'une période de prestations d'assurance-emploi (au cours des huit premières semaines) a eu des répercussions plus importantes sur les revenus et l'emploi des participants, et il a favorisé un retour plus rapide au travail. Cela démontre l'importance de viser une participation précoce des prestataires actifs de l'assurance-emploi.

Les entrevues réalisées auprès des informateurs clés, c'est-à-dire les fournisseurs de services et les gestionnaires de programme, ainsi que l'examen de divers documents et des questionnaires remplis par les représentants de l'Alberta, ont permis de mettre en lumière des défis particuliers et de tirer certaines leçons quant à la conception et à l'exécution des programmes[18].

Développement des compétences

- Une caractéristique clé du processus de demande pour le programme de développement des compétences est de s'assurer que les participants éventuels choisissent une formation qui répondra à la demande du marché du travail. L'Alberta prévoit investir dans la formation pour cibler les tendances du marché du travail, ce qui pourrait contribuer à l'efficacité du programme. Les autres caractéristiques clés comprennent :
    - la réalisation d'une évaluation complète des participants afin de les aider à faire des choix éclairés et à s'investir dans leur formation;
    - l'accès à une aide financière et à une aide à l'emploi pour les personnes handicapées.
- En ce qui concerne les leçons tirées et les pratiques exemplaires, les informateurs clés ont indiqué l'importance de ce qui suit :

[18] Lorsqu'il interprète les constatations qualitatives, le lecteur doit garder à l'esprit que celles-ci sont fondées sur la perception d'un petit nombre d'informateurs clés qui participent directement à la conception ou à l'exécution du programme. Il est possible que la perception de ces derniers soit représentative de la situation observée dans leur région ou leur collectivité, sans forcément représenter la situation dans l'ensemble de la province. Vu le faible nombre d'informateurs clés interrogés dans le cadre de chaque étude (de trois à huit informateurs), le nombre d'informateurs qui ont souligné une constatation précise n'est pas indiqué dans le rapport.

- fournir une aide à long terme et avoir en place une équipe interdisciplinaire de professionnels pouvant offrir toute une série de services ainsi que du soutien aux personnes qui se heurtent à de multiples obstacles;
- surveiller les participants pendant la formation et effectuer un suivi après la formation;
- assurer la coordination avec les principaux fournisseurs de services et intervenants du marché du travail;
- il serait bénéfique d'offrir des programmes d'apprentissage fondamental coordonnés qui évaluent les compétences de base au début du programme, corrigent les lacunes et intègrent le développement des compétences de base au programme professionnel;
- offrir des services de gestion de cas intensifs aux personnes qui se heurtent à de multiples obstacles à l'emploi.

- Les principaux défis liés à la conception et à l'exécution du programme de développement des compétences comprennent ce qui suit :
  - le niveau et la durée du soutien financier sont trop faibles pour les personnes qui se heurtent à de multiples obstacles à l'emploi;
  - on ne dispose pas d'instrument pour évaluer le niveau d'alphabétisation;
  - les difficultés d'apprentissage sont cernées trop tard dans le processus;
  - peu de personnes sont au fait que du soutien est offert aux personnes ayant un handicap physique ou mental.

Développement des compétences – Apprentis

Les informateurs clés ont mis en évidence les pratiques exemplaires et les leçons tirées suivantes relativement au programme :

- Le fait d'entretenir des liens étroits avec l'industrie permet de mieux comprendre où le gouvernement peut faire de meilleurs investissements et d'offrir une formation plus près du domicile du participant. Par exemple, les commentaires fournis par les employeurs ont permis d'accroître la formation offerte à certains endroits.
- Il convient de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes qui se heurtent à des obstacles à l'emploi ou à la formation. Par exemple, on pourrait offrir des mesures de soutien aux personnes handicapées ou de l'aide aux personnes ayant des difficultés d'apprentissage afin de les aider à réussir leurs examens.
- La littérature existante sur le marché du travail canadien montre que le taux de non-achèvement de la formation chez les apprentis est relativement élevé. Cependant, les données disponibles ne permettent pas de produire une estimation fiable du taux d'achèvement des participants au programme de développement des compétences – Apprentis en Alberta. Selon les informateurs clés, l'abandon du processus d'apprentissage peut être attribuable à des facteurs externes tels que les suivants :
  - l'apprenti se rend compte que le travail ne lui convient pas;
  - les employeurs ne peuvent pas laisser l'apprenti suivre une formation.

Subventions salariales ciblées

- Les informateurs clés ont mis en évidence des pratiques exemplaires ou des leçons tirées relativement à la conception et à l'exécution du programme de subventions salariales ciblées :
  - adopter une approche axée sur le client pour l'application du programme afin de s'assurer que le participant est prêt, disposé et apte à participer au programme;
  - s'assurer de bien jumeler les employeurs et les employés afin de favoriser le maintien en poste des participants au terme de la période de subvention;
  - voir à la gestion continue des cas, ce qui est essentiel si l'on veut aider les participants à surmonter les obstacles auxquels ils font face (par exemple : problèmes de santé mentale, dépendances et obstacles sociaux);
  - entretenir de bonnes relations avec les employeurs et leur fournir du soutien pendant la période visée par la subvention.
- Bien que les résultats de l'évaluation démontrent l'efficacité du programme, le recours à celui-ci a diminué au cours des dernières années (de 261 nouvelles interventions en 2003-2004 à 41 en 2013-2014). Voici quelques-unes des raisons qui peuvent, selon les informateurs clés, expliquer cette baisse :
  - l'évolution du marché du travail et le faible taux de chômage ont une incidence sur le programme;
  - il existe un manque de concordance entre les besoins des employeurs et les compétences des participants;
  - la capacité chez les consultants en carrière et en emploi ou les fournisseurs de services est insuffisante en raison du taux de roulement élevé et du manque de ressources;
  - il se peut que les employeurs ne soient pas enclins à utiliser le programme pour les raisons suivantes :
    - le temps et les ressources qu'ils doivent consacrer pour présenter une demande, obtenir l'approbation nécessaire et satisfaire aux exigences en matière de production de rapports;
    - leur manque de connaissance du programme;
    - les préjugés associés à l'embauche d'une personne au moyen d'une subvention.

Les défis liés à la conception et à l'exécution du programme comprennent ce qui suit :

- certains consultants en carrière et en emploi ne peuvent pas effectuer de suivi auprès des participants aussi souvent que nécessaire parce que la capacité est insuffisante; il arrive que les consultants en carrière et en emploi aient environ 300 dossiers à gérer;
- le taux de roulement élevé du personnel entraîne une perte de connaissances et d'expertise;
- il peut s'avérer difficile de trouver des participants et des employeurs qui respectent les lignes directrices du programme. Les critères d'admissibilité sont d'ailleurs jugés trop restrictifs par les informateurs clés (le programme prévoit notamment une limite d'un employé subventionné par employeur).

Services d'aide à l'emploi

Les informateurs clés ont mis en évidence des pratiques exemplaires et des leçons tirées relativement à la prestation des services d'aide à l'emploi :

- il serait utile de mettre en place un guichet unique pour les participants au lieu de les diriger vers d'autres organisations;
- des interventions et des suivis à long terme sont nécessaires pour les personnes qui font face à de nombreux obstacles, car ces obstacles sont souvent interreliés et les participants ont besoin de beaucoup de temps pour les surmonter;
- il faut mener des évaluations adéquates et détaillées des besoins des participants pour aider à déterminer les besoins en matière de formation;
- les services de maintien en poste et les placements sont utiles. La tenue de salons de l'emploi contribue également à faire connaître les services disponibles;
- il serait bon de tenter de conclure des contrats de services spécialisés pour les participants ayant des besoins particuliers;
- il est important d'avoir en main de l'information adéquate sur le marché du travail et de pouvoir compter sur du personnel bien formé;
- la capacité d'adapter les services aux besoins de la collectivité est un facteur important;
- il est important que les fournisseurs de services établissent des relations avec les employeurs, les fournisseurs de services spécialisés et les organismes communautaires; il est ainsi plus facile de diriger les participants vers les bons intervenants et de les intégrer au marché du travail local;
- il est important d'avoir accès aux données relatives à la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi.

Les défis liés à la prestation des services d'aide à l'emploi comprennent ce qui suit :

- les lignes directrices du programme sont perçues comme étant rigides; elles peuvent donc limiter la capacité du fournisseur de services à répondre aux besoins des participants faisant face à de nombreux obstacles. De plus, l'accent mis sur le retour plus rapide sur le marché du travail comme seul indicateur de succès ne tient pas compte comme il se doit des obstacles importants auxquels font face ces participants;
- la connaissance du programme varie grandement au sein des divers groupes de participants;
- le fait de conclure des contrats d'un an avec des fournisseurs de services peut limiter la capacité de ces derniers à maintenir en poste du personnel qualifié et à trouver un financement stable.

5. Recommandations

Voici les recommandations issues des constatations de l'évaluation présentées dans le présent rapport :

- L'étude portant sur le moment de la participation aux services d'aide à l'emploi montre que le fait de recevoir de l'aide peu de temps après le début d'une période de prestations d'assurance-emploi peut donner lieu à de meilleurs résultats sur le marché du travail. Toutefois, les informateurs clés ont signalé un manque de connaissance à l'égard du programme.

  - Recommandation 1 : Il faudrait envisager de fournir à l'Alberta un accès rapide aux données concernant les nouveaux prestataires de l'assurance-emploi afin qu'il soit possible de mieux cibler les participants et de mieux faire connaître le programme.

- Les informateurs clés ont indiqué que le manque de compétences essentielles, les troubles d'apprentissage et les problèmes d'alphabétisation constituent des obstacles qui empêchent les personnes d'avoir accès à de la formation et de la terminer avec succès.

  - Recommandation 2 : Il faudrait envisager d'éliminer les obstacles qui empêchent les participants d'avoir accès à de la formation et de la terminer avec succès, notamment la formation en alphabétisation ou la formation visant l'acquisition de compétences essentielles, ainsi que d'avoir accès aux évaluations portant sur les difficultés d'apprentissage. Ces mesures aideraient les personnes qui font face à de nombreux obstacles à se préparer à suivre une formation professionnelle et à réintégrer le marché du travail. Comme ces mesures sont assorties d'objectifs distincts, il ne faudrait pas qu'elles soient traitées dans les mêmes rapports que les autres interventions en matière de développement des compétences.

- Les résultats des analyses des impacts différentiels indiquent que le programme de subventions salariales ciblées mène à une amélioration des revenus et de l'emploi des participants. Toutefois, l'utilisation du programme a diminué au fil des ans. Selon les informateurs clés, ce déclin pourrait être attribuable à des facteurs tels que le manque de connaissance du programme, le temps et les ressources que les employeurs doivent consacrer au programme ainsi que les préjugés associés à l'embauche d'une personne au moyen d'une subvention.

  - Recommandation 3 : Selon les priorités du marché du travail et la répartition du budget entre les diverses PEMS, l'Alberta pourrait envisager des façons d'éliminer les obstacles à la participation des employeurs au programme de subventions salariales ciblées.

- Les informateurs clés interrogés dans le cadre de l'évaluation ont confirmé la nécessité d'avoir accès à l'information sur le marché du travail pour faciliter l'exécution du programme. Ils ont cependant souligné qu'il pourrait être difficile d'accéder à l'information sur le marché du travail à l'échelle régionale ou locale.

  - Recommandation 4 : Il faudrait envisager d'accroître la capacité des fournisseurs de services d'accéder, au besoin, à l'information pertinente sur le marché du travail.

- L'évaluation n'a pas permis d'évaluer de façon concluante l'efficacité et l'efficience du programme d'aide au travail indépendant puisque les données qui ont servi à évaluer les

impacts sur les revenus ne constituent peut-être pas la meilleure source d'information disponible pour rendre compte du bien-être financier des participants. Dans l'ensemble, les données n'indiquent pas avec certitude si l'amélioration de la situation des participants sur le marché du travail grâce au travail indépendant s'explique davantage par les idées entrepreneuriales et l'esprit d'entreprise des participants ou par l'aide fournie dans le cadre du programme d'aide au travail indépendant.

➢ Recommandation 5 : Il faudrait envisager la tenue d'un examen plus détaillé de la conception et de l'exécution du programme d'aide au travail indépendant et du caractère approprié des indicateurs de rendement du programme.

- Le programme de partenariats pour la création d'emplois a été jugé particulièrement efficace au chapitre de l'amélioration des revenus et de l'incidence d'emploi des prestataires actifs. Toutefois, la conception et l'exécution des deux composantes du programme que sont la formation intégrée et l'intégration des immigrants n'ont pas encore fait l'objet d'une évaluation. Par conséquent, on ne sait pas exactement quels facteurs contribuent à la réussite du programme.

  ➢ Recommandation 6 : Il faudrait envisager un examen de la conception et de l'exécution de ces composantes du programme (formation intégrée et intégration des immigrants) afin de mieux comprendre le fonctionnement de ce programme.

- Dans l'ensemble, l'évaluation de l'EDMT a permis de procéder à un examen rigoureux de l'efficacité et de l'efficience des PEMS puisque l'équipe chargée de l'évaluation avait accès à des données riches sur les prestataires de l'assurance-emploi, aux données sur la participation aux PEMS et aux dossiers d'impôt de l'Agence du revenu du Canada. Toutefois, si les données disponibles ont permis de produire de solides données probantes sur les impacts et les coûts-avantages, elles n'étaient pas suffisantes pour permettre d'évaluer le mode de fonctionnement des PEMS. Par exemple :
  - L'accès à des données complètes indiquant si les participants sont membres de groupes désignés (Autochtones, personnes handicapées, immigrants récents, etc.) permettrait d'éclairer l'élaboration des politiques et la conception des programmes.
  - L'accès à des données complètes sur les coûts des programmes par participant permettrait également de faire une évaluation plus précise des coûts de la participation des prestataires actifs par rapport aux anciens prestataires.
  - L'évaluation n'a pas permis de fournir une description complète du type de formation financée dans le cadre du programme de développement des compétences (alphabétisation, compétences essentielles, formation de base pour adultes, formation professionnelle, etc.). Par conséquent, il n'est actuellement pas possible de départager les répercussions de la formation de base pour adultes de ceux de la formation professionnelle, bien que les deux types de formation puissent conduire à des résultats très différents sur le marché du travail.
  - En Alberta, la formation intégrée et l'intégration des immigrants sont des programmes distincts qui sont consignés comme des partenariats pour la création d'emplois dans les données de l'EDMT. Par conséquent, il n'est actuellement pas possible de départager les répercussions de la formation intégrée de ceux de l'intégration des immigrants, bien que les

deux programmes puissent conduire à des résultats très différents sur le marché du travail pour différents groupes cibles.

- Divers types de services d'aide à l'emploi sont fournis dans le cadre des EDMT. Ces services peuvent être de nature très différente, et il est possible que certains d'entre eux soient plus efficaces que d'autres quand il s'agit d'aider les participants à retrouver au travail. Par exemple, le fait d'avoir accès à un ordinateur pour faire des recherches d'emploi soi-même n'entraîne pas les mêmes résultats que le fait de recevoir des conseils et de l'aide pour préparer un plan d'action en vue d'un retour au travail.

➢ Recommandation 7 : Il est recommandé d'améliorer la collecte des données afin de répondre aux principales questions qui intéressent le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux/territoriaux en ce qui a trait aux programmes et aux politiques. Plus précisément, il faudrait :

- recueillir des données indiquant si les participants font partie de groupes désignés (Autochtones, personnes handicapées, immigrants récents, etc.);
- recueillir des données sur le type de formation financée dans le cadre du programme de développement des compétences et sur le type d'aide offerte dans le cadre des services d'aide à l'emploi. EDSC, l'Alberta et les autres provinces et territoires devraient travailler en collaboration en vue de définir des catégories communes pour ces deux PEMS;
- examiner la valeur ajoutée de la production de rapports distincts sur les participants au programme de formation intégrée et les participants au programme d'intégration des immigrants;
- obtenir des données détaillées sur le coût des interventions.

Références

COE, Patrick. « Apprenticeship programme requirements and apprenticeship completion rates in Canada » (exigences des programmes d'apprentissage et taux d'achèvement des formations d'apprenti au Canada), *Journal of Vocational Education and Training*, 2013, 65(4), p. 575-605.

Commission de l'assurance-emploi du Canada. *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*, 2003-2004 à 2013-2014.

Emploi et Développement social Canada. *Study Apprenticeship Technical Training Component of the Occupational Training Program in Alberta: Technical Report* (étude sur la composante de formation technique en apprentissage du programme de formation professionnelle en Alberta : rapport technique), Direction de l'évaluation, 16 juin 2016.

Emploi et Développement social Canada. *Cost-Benefit Analysis of Employment Benefits and Support Measures in Alberta: Technical Report* (analyse coût-avantages des Prestations d'emploi et mesures de soutien en Alberta : rapport technique), Direction de l'évaluation, 30 mai 2016.

Emploi et Développement social Canada. *Study of Work Foundations / Occupational Training in Alberta: Technical Report* (étude sur le fondement du travail/la formation professionnelle en Alberta : rapport technique), Direction de l'évaluation, 18 avril 2016.

Emploi et Développement social Canada. *Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Profile, Outcomes and Incremental Impacts for the EI Claimant Category: "Long-Tenured Workers" in Alberta: Technical Report* (analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels des PEMS pour la catégorie de prestataires de l'a.-e. « travailleurs de longue date » en Alberta : rapport technique), Direction de l'évaluation, 9 mars 2016.

Emploi et Développement social Canada. *Study on Workplace Training in Alberta* (étude sur la formation en milieu de travail en Alberta), Direction de l'évaluation, 16 mars 2016.

Emploi et Développement social Canada. *Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Profile, Outcomes and Incremental Impacts for 2006-2008 Participants in Alberta: Technical Report* (analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels des PEMS – Participants de l'Alberta de 2006-2008 : rapport technique), Direction de l'évaluation, 2 février 2015.

Emploi et Développement social Canada. *Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Profile, Outcomes and Medium-Term Incremental Impacts for 2002-2005 Participants in Alberta: Technical Report* (analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels à moyen terme des PEMS – Participants de l'Alberta de 2002-2005 : rapport technique), Direction de l'évaluation, mai 2014.

Emploi et Développement social Canada. *Study on Employment Assistance Services: Technical Report for Alberta* (étude sur le programme de services d'aide à l'emploi : rapport technique pour l'Alberta), Direction de l'évaluation, 22 septembre 2014.

Emploi et Développement social Canada. *Effects of the Timing of Participation in Employment Assistance Services in Alberta: Technical Report* (effets du moment de la participation aux Services d'aide à l'emploi en Alberta : rapport technique), Direction de l'évaluation, 15 décembre 2014.

LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien et Sharanjit UPPAL. *Le bien-être financier des travailleurs autonomes, L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 4, hiver 2011.

Ministère du Travail de l'Alberta. *Business Plan 2016-19 Labour* (plan d'activités 2016-2019 – Travail), Ministère du Travail, 17 mars 2016.

Sceau rouge. *Réussite et résultats d'un programme d'apprentissage et reconnaissance professionnelle*. Ottawa : Sceau rouge, 2014.

Services des ressources humaines de l'Alberta. Alberta Works Policy Manual (manuel sur les politiques de travail en Alberta). http://humanservices.alberta.ca/AWonline/ETS/4365.html (page consultée le 29 février 2016)

Services des ressources humaines de l'Alberta. Transitioning Supports for Apprenticeship-related Programs from Human Services to Innovation and Advanced Education (transfert du soutien aux programmes d'apprentissage du ministère des Services à la personne au ministère de l'Innovation et de l'Enseignement supérieur), 22 juillet 2015. http://www.humanservices.alberta.ca/AWonline/documents/question-and-answer.pdf (page consultée le 23 septembre 2016)

Work Outcome Reporting Project. Enquêtes réalisées entre 2013 et 2016. Compte-rendu des résultats fournis par le ministère du Travail de l'Alberta le 11 août 2016.

Acronymes

EDSC	Emploi et Développement social Canada
EDMT	Entente sur le développement du marché du travail
IMT	Information sur le marché du travail
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien

Annexe A – Méthodologie

Données qualitatives

Les données qualitatives présentées dans les études sur les programmes de développement des compétences (DC), de développement des compétences – Apprentis (DC-A), de subventions salariales ciblées (SSC) et de services d'aide à l'emploi (SAE) ont été recueillies dans le cadre d'entrevues réalisées auprès d'informateurs clés, c'est-à-dire des gestionnaires et des fournisseurs de services, et d'un examen de la documentation/bilan documentaire. Des représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux ont également répondu à des questionnaires dans le cadre des études sur les programmes de DC, de DC-A et de SSC. Le tableau A1 indique le nombre d'informateurs clés qui ont été interrogés.

Les entrevues réalisées auprès des informateurs clés dans le cadre de l'étude sur les SAE ont été menées en 2013, tandis que celles portant sur les programmes de DC, de DC-A et de SSC ont eu lieu en 2015.

Tableau A1. Nombre d'informateurs clés interrogés

	Études			
	DC	DC-A	SSC	SAE
Nombre d'informateurs clés interrogés				
Gestionnaires	5	4	3	4
Fournisseurs de services				4

Méthodes quantitatives

Toutes les analyses quantitatives ont été réalisées à l'aide de données administratives relatives à la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi (demandes de prestations d'assurance-emploi) et à la partie II (données sur la participation aux PEMS) liées aux fichiers d'impôt T1 et T4 pour la totalité des participants de l'Alberta.

Impacts différentiels

L'analyse des impacts différentiels a comparé l'expérience sur le marché du travail des participants avant et après leur participation à celle d'un groupe témoin. L'objectif de cette démarche était de déterminer les effets directs de la participation au programme sur des indicateurs clés du marché du travail (voir le graphique 1 à la section d'introduction).

En ce qui concerne les prestataires actifs, les impacts différentiels ont été mesurés par rapport à un groupe témoin composé de prestataires actifs qui auraient pu participer aux PEMS, mais ne l'ont pas fait. Les anciens prestataires peuvent être des personnes sous-employées qui n'arrivent pas à être de nouveau admissibles aux prestations d'assurance-emploi, des personnes qui ne font plus partie de la population active pour diverses raisons ou des bénéficiaires de l'aide sociale. Sur la base des méthodes d'évaluation antérieures et des conseils d'experts, et compte tenu de la

difficulté à former un groupe témoin adéquat pour les anciens prestataires uniquement à l'aide de données administratives, le groupe témoin pour les anciens prestataires a été constitué de personnes qui ont seulement reçu des services d'aide à l'emploi pendant la période de référence. Il s'agit d'une approche prudente étant donné que le fait de bénéficier de services d'aide à l'emploi peut avoir une certaine incidence sur les résultats observés sur le marché du travail.

Les participants et les non-participants ont été jumelés en fonction d'un large éventail de variables, telles que l'âge, le sexe, l'emplacement, le niveau de compétence exigé pour le dernier emploi occupé avant la participation, la raison de la cessation d'emploi, l'industrie au sein de laquelle la personne travaillait auparavant, les revenus d'emploi et le recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale pour chacune des cinq années qui ont précédé la participation au programme.

Toutes les analyses ont été effectuées à l'aide d'une unité d'analyse appelée « équivalent du plan d'action », regroupant toutes les PEMS offertes à une personne à moins de six mois d'intervalle. Aux fins de la production du rapport, les impacts différentiels ont été attribués à l'intervention la plus longue de l'équivalent du plan d'action, si celle-ci avait été offerte dans le cadre du programme de DC, de SSC, de partenariats pour la création d'emplois (PCE) ou d'aide au travail indépendant (ATI). Les impacts des SAE ont été calculés pour l'équivalent du plan d'action comportant uniquement des SAE, sans prestations d'emploi (« SAE seulement »).

Les estimations de l'impact différentiel ont été obtenues à l'aide de méthodes non expérimentales, notamment l'appariement par score de propension en utilisant une méthode d'appariement par noyau, combinée avec la méthode des doubles différences afin d'estimer les impacts du programme. D'autres techniques alternatives d'appariement (p. ex., plus proche voisin et pondération de propension inverse) ont également été utilisées aux fins de validation.

Les impacts différentiels ont été mesurés pour les indicateurs suivants :

- revenus d'emploi et d'un travail indépendant : représentent la totalité des revenus qu'une personne a reçus d'un emploi rémunéré ou d'un travail indépendant (ces renseignements sont présentés par année civile et sont obtenus à partir des fichiers d'impôt T1 et T4);
- incidence d'emploi et du travail indépendant : correspond à l'incidence que représente le fait d'avoir des revenus d'emploi ou d'un travail indépendant;
- montant des prestations d'assurance-emploi reçues : représente le montant moyen des prestations d'assurance-emploi reçues.
- semaines de prestations d'assurance-emploi reçues : correspondent au nombre moyen de semaines durant lesquelles les participants ont reçu des prestations d'assurance-emploi;
- prestations d'aide sociale : représentent le montant moyen des prestations d'aide sociale reçues (ces renseignements sont présentés par année civile et sont obtenus à partir des fichiers d'impôt T1);
- dépendance aux mesures de soutien du revenu : représente le ratio des revenus des participants issus des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale (c'est-à-dire, prestations d'assurance-emploi + prestations d'aide sociale / (prestations d'assurance-emploi + prestations d'aide sociale + revenus d'emploi et de travail indépendant)).

Les impacts différentiels ont été estimés pour différentes cohortes de participants :

- Tous les prestataires actifs et anciens prestataires ainsi que les jeunes (30 ans ou moins) et les travailleurs âgés (55 ans et plus) qui ont commencé leur participation aux PEMS entre le 1er avril 2002 et le 31 mars 2005.
- Tous les prestataires actifs et anciens prestataires qui ont commencé leur participation aux PEMS entre le 1er janvier 2006 et le 31 mars 2008.
- Les prestataires actifs et anciens prestataires qui étaient des travailleurs de longue date et qui ont commencé leur participation aux PEMS entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2009. Les travailleurs de longue date visés par la présente étude sont des personnes qui ont présenté une demande de prestations d'assurance-emploi régulières ou de prestations de pêcheur, qui ont payé au moins 30 % des cotisations annuelles maximales de l'employé au titre du régime d'assurance-emploi pendant sept des dix années précédant leur demande de prestations d'assurance-emploi et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou des prestations de pêcheur pendant 35 semaines ou moins au cours des cinq années qui ont précédé leur demande. Cette définition est semblable à celle qui a été établie pour les prestataires de l'assurance-emploi considérés comme des « travailleurs de longue date » dans le cadre de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles.

Analyse coûts-avantages

L'analyse coûts-avantages a été utilisée pour comparer le coût de la participation aux programmes pour les participants et le coût d'exécution de ces programmes pour le gouvernement aux avantages que les participants et le gouvernement ont tirés de ces programmes. Cette analyse combine les coûts et les avantages à la fois pour les participants et pour le gouvernement dans une perspective axée sur la société.

Les coûts et avantages suivants ont été pris en compte dans les calculs :

- coûts du programme : comprennent les coûts administratifs et les coûts directs des PEMS. Le coût de chaque PEMS a été calculé au niveau de l'équivalent du plan d'action. Les coûts ont été déterminés en fonction de la composition moyenne de l'équivalent du plan d'action.
- coût marginal social des fonds publics : représente la perte subie par la société en raison du recouvrement de recettes supplémentaires, comme les impôts, aux fins du financement des dépenses gouvernementales. La valeur a été estimée à 20 % des coûts du programme, des taxes de vente, de l'impôt sur le revenu ainsi que des montants d'assurance-emploi et d'aide sociale versés ou récupérés par le gouvernement.
- revenus d'emploi : correspondent aux impacts différentiels sur les revenus des participants pendant et après leur participation. Le calcul tient compte des revenus auxquels les participants ont renoncé pendant leur participation (coût de renonciation). Ceux-ci sont fondés sur les impacts différentiels pour les participants de 2002-2005.
- avantages sociaux : comprennent les régimes d'assurance maladie et d'assurance-vie payés par l'employeur ainsi que les cotisations au régime de retraite. On a évalué qu'ils représentaient 15 % des impacts différentiels sur les revenus.

Les effets du programme sur le recours à l'assurance-emploi ou à l'aide sociale ainsi que les revenus tirés de la taxe de vente et de l'impôt sur le revenu n'ont pas été inclus dans les calculs puisque ces coûts et ces avantages s'annulent mutuellement dans une perspective sociale. Par exemple, bien que l'assurance-emploi et l'aide sociale représentent des avantages pour les participants, ces mesures constituent un coût pour le gouvernement. Toutefois, comme il est indiqué précédemment, ces effets sont pris en considération dans le calcul du coût marginal des fonds publics.

Au moment de présenter les résultats, afin de ramener tous les coûts et avantages sur une base commune et de tenir compte de l'inflation et des intérêts sur les investissements gouvernementaux sacrifiés, les estimations pour la période allant de la deuxième année de participation jusqu'à la sixième année postérieure au programme ont été réduites de 5 % par année. De plus, lorsque les avantages étaient encore inférieurs aux coûts engendrés par le programme six ans après la fin de ce dernier, la période de récupération a été calculée selon l'hypothèse que l'avantage ou le coût moyen mesuré au cours de la cinquième et de la sixième années après le programme se poursuivrait au fil des ans (taux d'escompte annuel de 5 %).

Forces et limites des études

Dans l'ensemble, le nombre d'informateurs clés interrogés était relativement peu élevé dans certaines études. Les réponses fournies par les informateurs clés reflétaient leur propre expérience et la réalité de leur région; par conséquent, on ne peut établir clairement qu'elles étaient entièrement représentatives de la situation observée dans l'ensemble de la province ou du territoire.

Le processus d'appariement a mené à la création de groupes témoins qui correspondaient étroitement aux participants de l'EDMT quant à leurs caractéristiques de base. Les résultats obtenus au moyen de la technique d'appariement par noyau ont été validés à l'aide de deux autres techniques (pondération de propension inverse et plus proche voisin), ce qui a augmenté le seuil de confiance à l'égard des résultats. Cependant, les lecteurs doivent garder en tête que les impacts différentiels peuvent être influencés par des facteurs qui n'ont pas été pris en compte dans le processus d'appariement. Par exemple, la motivation à chercher un emploi n'a pas été mesurée de façon directe, sauf dans la mesure où elle a été prise en compte dans les tendances antérieures en matière de revenus et de participation au marché du travail.

Les lecteurs doivent également garder à l'esprit qu'il n'est pas possible de comparer les résultats obtenus pour chaque type de prestataire puisque les résultats des prestataires actifs représentent les effets des PEMS par rapport à une non-participation, tandis que les résultats des anciens prestataires représentent les prestations d'emploi par rapport à une intervention limitée (p. ex., SAE).

On entend par « travailleurs de longue date » les personnes qui répondent aux critères de la définition des prestataires de l'assurance-emploi considérés comme des « travailleurs de longue date » présentée dans le cadre de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles. Il s'agit de personnes qui ont présenté une demande de prestations d'assurance-emploi régulières ou de prestations de pêcheur, qui ont payé au moins 30 % des cotisations annuelles maximales de l'employé au titre du régime d'assurance-emploi pendant sept des dix années

précédant leur demande de prestations d'assurance-emploi et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur pendant 35 semaines ou moins au cours des cinq années qui ont précédé leur demande. La définition des travailleurs de longue date utilisée ici diffère de celle qui est utilisée dans la documentation puisqu'elle ne tient pas compte du nombre d'années pendant lesquelles le travailleur a occupé un emploi auprès du même employeur.

L'analyse coûts-avantages est limitée dans le sens où elle prend uniquement en compte les avantages et les coûts quantifiables qui sont directement liés à l'exécution des PEMS et à la participation et qui ont pu être mesurés à l'aide des données administratives disponibles et du rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. L'analyse n'a pas permis de recueillir les avantages « intangibles », non pécuniaires et indirects. Elle ne tient pas compte de l'effet multiplicateur que l'amélioration des revenus des participants pourrait avoir sur l'économie et ne prend pas en considération les effets des investissements en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi pour ce qui est de soutenir une infrastructure de prestation de services ou la création d'emplois chez les fournisseurs de services des programmes gouvernementaux. De plus, l'analyse ne prend pas en compte l'effet de déplacement créé lorsque des participants se voient offrir des emplois qui auraient autrement été offerts à d'autres chômeurs. Pour terminer, cette analyse ne tient pas compte de l'effet possible des PEMS sur l'augmentation du prix des compétences.

Annexe B – Résultats détaillés du programme de développement des compétences

Tableau B1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de développement des compétences

	Prestataires actifs		Anciens prestataires	
	2002-2005	2006-2008	2002-2005	2006-2008
Nombre d'observations	6 833	2 356	3 189	1 568
Sexe				
Homme	48 %	42 %	39 %	30 %
Femme	52 %	58 %	61 %	70 %
Âge				
Moins de 25 ans	14 %	15 %	15 %	18 %
25-34	32 %	31 %	38 %	40 %
35-44	32 %	33 %	28 %	26 %
45 ans et plus	22 %	22 %	19 %	15 %
État matrimonial				
Marié ou conjoint de fait	43 %	43 %	36 %	36 %
Veuf/divorcé/séparé	17 %	16 %	18 %	17 %
Célibataire	38 %	39 %	43 %	44 %
Information manquante	2 %	2 %	3 %	3 %
Niveau de compétence associé à la dernière demande d'a.-e. présentée avant la participation au DC, selon la Classification nationale des professions[1]				
Poste de gestion	4 %	6 %	4 %	4 %
Université	4 %	3 %	4 %	2 %
Collège ou formation d'apprenti	26 %	25 %	24 %	21 %
École secondaire ou formation professionnelle	40 %	40 %	39 %	40 %
Formation en cours d'emploi	26 %	25 %	29 %	32 %
Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation				
Revenus[2]	21 589 $	22 384 $[3]	9 357 $	9 445 $[3]
Proportion en situation d'emploi	97 %	99 %	81 %	83 %
Proportion de prestataires d'assurance-emploi	35 %	36 %	64 %	63 %
Proportion de prestataires d'aide sociale	6 %	7 %	17 %	22 %

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.

[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'AE précédant leur participation aux PEMS :

–Gestion : postes de gestion

– Université : professions exigeant habituellement des études universitaires (p. ex., un diplôme universitaire tel qu'un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat)

– Collège ou formation d'apprenti : professions exigeant habituellement une formation collégiale, professionnelle ou en apprentissage, soit deux ou trois années d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep, deux à cinq années de formation en apprentissage ou trois ou quatre années d'études secondaires et plus de deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise ou comportant des responsabilités de supervision ou des responsabilités importantes en matière de santé et sécurité, tels que des pompiers, des agents de police et des infirmiers auxiliaires autorisés.

–Formation secondaire ou professionnelle : Professions exigeant habituellement des études secondaires ou une formation professionnelle, par exemple, de 1 à 4 années d'études secondaires ou jusqu'à 2 années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise.

–Formation en cours d'emploi : la formation en cours d'emploi est habituellement donnée pour ces professions (c.-à-d. brèves démonstrations du travail ou formation en cours d'emploi, *ou* aucune exigence formelle en matière de scolarité).

[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par l'étude. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

[3]Les revenus des participants pour 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, en prenant 2002 pour année de référence.

Tableau B2. Impacts différentiels du programme de développement des compétences – Prestataires actifs

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
TOUS LES PRESTATAIRES ACTIFS									
Participants de 2002-2005 (n=6 883)									
Revenus d'emploi ($)	-5 209***	-3 297***	887***	2 204***	3 400***	4 781***	5 680***	16 952***	8 445***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-0,1	4,6***	8,3***	9,7***	9,2***	10,2***	10,8***	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	1 540***	-3	-186***	123*	181***	115	234***	467***	2 004***
Semaines d'a.-e. (semaines)	5,6***	-0,1	-0,5**	0,5**	0,7***	0,5***	0,9***	2,2***	7,7***
Prestations d'AS ($)	60**	136***	31	-83**	-83**	-125***	-154***	-414***	-218
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	16,6***	3,7***	-0,3	0,1	0,6	-0,6	0,4	S.O.	S.O.
Participants de 2006-2008 (n=2 356)									
Revenus d'emploi ($)	-6 176***	-4 896***	-121 $	1 044	2 359**	-	-	3 324	-7 708**
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	2,0*	3,3**	9,3***	10,0***	10,6***	-	-	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	1 718***	-482***	-277*	137	42	-	-	-98	1 138**
Semaines d'a.-e. (semaines)	4,9***	-1,8***	-1,0**	0,2	0,0	-	-	-0,7	2,3
Prestations d'AS	-147***	94*	93	29	-101*	-	-	22	-31
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	14,7***	1,7	-2,4**	0,5	0,5	-	-	S.O.	S.O.
SOUS-GROUPES DE PRESTATAIRES ACTIFS									
Jeunes (moins de 30 ans) – Participants de 2002-2005 (n=2 022)									
Revenus d'emploi ($)	-4 798***	-2 890***	617	1 020	1 605*	2 514***	2 800***	8 556**	868
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-1	5,2***	7,2***	7,7***	5,9***	6,5***	7,2***	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e.	1 185***	-230***	-114	170*	215**	46	153	470	1 425***
Semaines d'a.-e. (semaines)	4,4***	-1,0***	-0,4	0,5	0,6*	0,2	0,5*	1,4	4,8***
Prestations d'AS	-14	89**	-13	-64**	-95*	-93	-31	-296	-222
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	12,9***	-1,1	0,3	0,6	1,0	0,3	1,4*	S.O.	S.O.
Travailleurs de longue date – Participants de 2007-2009 (n=832)									
Revenus d'emploi ($)	-8 836***	-8 831***	-2 951***	1 336	3 460***	-	-	1 645	-16 022***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-6,5***	-7,7***	3,6***	5,5***	5,2***	-	-	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e.	3 013***	1 875***	78	-182	127	-	-	-231	4 656***
Semaines d'a.-e. (semaines)	7,1***	4,1***	0,3	-0,4	-0,3	-	-	-0,4	10,8***
Prestations d'AS	72**	151***	113**	92	62	-	-	267*	489***
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	16,7***	11,1***	-0,2	-2,1**	-2,0**	-	-	S.O.	S.O.

Seuil de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %
a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale.

Tableau B3. Impacts différentiels du programme de développement des compétences – Anciens prestataires

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
ANCIENS PRESTATAIRES (TOUS)									
Participants de 2002-2005 (n=3 189)									
Revenus d'emploi ($)	-2 978***	-1 509***	1 382***	1 536***	1 871***	2 114***	2 561***	9 464***	4 978**
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-9,8***	2,9***	5,2***	5,6***	5,9***	6,1***	6,3***	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e.	373***	-63	40	186***	100*	137**	78	541***	851***
Semaines d'a.-e (semaines)	1,3***	-0,4**	0,1	0,7***	0,3	0,4*	0,2	1,6**	2,6***
Prestations d'AS	-502***	-491***	-322***	-306***	-356***	-387***	-371***	-1 743***	-2 736***
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	5,3***	-5,0***	-4,2***	-2,2***	-3,9***	-3,5***	-4,0***	S.O.	S.O.
Participants de 2006-2008 (n=1 568)									
Revenus d'emploi ($)	-4 830***	-4 514***	66	1 987***	2 130***	-	-	4 136***	-5 219**
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-9,1***	-3,7***	7,2***	9,1***	8,7***	-	-	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e.	524***	-190***	-318***	162	136	-	-	-20	314
Semaines d'a.-e. (semaines)	1,7***	-0,6**	-1,1***	0,3	0,2	-	-	-0,6	0,6
Prestations d'AS ($)	-470***	-875***	-618***	-524***	-523***	-	-	-1 666***	-3 016***
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	7,7***	-5,4***	-7,5***	-5,7***	-5,2***	-	-	S.O.	S.O.
Sous-groupes d'anciens prestataires									
Jeunes (moins de 30 ans) – Participants de 2002-2005 (n=1 115)									
Revenus d'emploi ($)	-2 947***	-1 079***	2 328***	1 200**	816	1 106	1 780**	7 229**	3 203
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-8,7***	3,9***	5,6***	4,1***	5,1***	5,8***	6,6***	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	407***	-92	62	390***	233**	78	138	901***	1 216***
Semaines d'a.-e. (semaines)	1,6***	-0,5*	0,1	1,4***	0,7**	0,2	0,3	2,7**	3,9***
Prestations d'AS ($)	-484***	-534***	-350***	-304***	-207***	-362***	-251***	-1 475***	-2 493***
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	7,2***	-5,6***	-4,2***	-0,2	-1,2	-3,3***	-3,1***	S.O.	S.O.

Seuil de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %
a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale.

Tableau B4. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Programme de développement des compétences

Total des coûts et avantages au cours de la participation (un ou deux ans) et six ans après le programme	**PRESTATAIRES ACTIFS (n=6 883)**	**ANCIENS PRESTATAIRES (n=3 189)**
Coûts du programme	-5 081 $	-4 182 $
Coût marginal social des fonds publics	-1 056 $	-454 $
Revenus d'emploi (incluant les revenus auxquels les participants ont dû renoncer)	9 372 $	4 742 $
Avantages sociaux	1 406 $	711 $
Valeur nette actualisée (Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts six ans après la participation ?)	**4 640 $**	**818 $**
Ratio coûts-avantages (Quel montant au titre de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage six ans après la participation ?)	**0,50 $**	**0,80 $**
Période de récupération (Combien d'années à partir de la fin de la participation sont nécessaires pour que les avantages couvrent les coûts?)	**5,1 années après la participation**	**5,5 années après la participation**

Annexe C – Résultats détaillés du programme de développement des compétences – Apprentis

Tableau C1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de développement des compétences – Apprentis

	Prestataires actifs		Anciens prestataires	
	2003-2005	2013-2014	2003-2005	2013-2014
Nombre d'observations	7 555	915	160	146
Sexe				
Homme	94 %	95 %	89 %	89 %
Femme	6 %	5 %	10 %	10 %
Âge				
Moins de 25 ans	49 %	14 %	36 %	19 %
25-34	37 %	57 %	46 %	58 %
35-44	11 %	21 %	14 %	18 %
45 ans et plus	3 %	8 %	5 %	5 %
Niveau de compétence associé à la dernière demande d'a.-e. présentée avant la participation au programme de développement des compétences – Apprentis, selon la Classification nationale des professions[1]				
Poste de gestion	0 %	0 %	1 %	1 %
Université	0 %	0 %	1 %	0 %
Collège ou formation d'apprenti	91 %	92 %	58 %	89 %
École secondaire ou formation professionnelle	5 %	2 %	16 %	3 %
Formation en cours d'emploi	4 %	4 %	24 %	7 %
Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation				
Revenus[2]	28 554 $	39 761 $[3]	23 468 $	38 470 $[3]
Proportion en situation d'emploi	100 %	100 %	98 %	98 %
Proportion de prestataires d'assurance-emploi	15 %	34 %	48 %	44 %
Proportion de prestataires d'aide sociale	1 %	1 %	4 %	0 %

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.

[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS. Des définitions détaillées sont présentées au tableau B1.

[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par l'étude. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

[3]Les revenus des participants ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, en prenant 2002 pour année de référence.

Tableau C2. Résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont commencé le programme de développement des compétences – Apprentis e. 2003-2005

Résultats moyens	Période précédant le programme					Après la première année de participation au programme							
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant	Première année de participation au programme	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
Revenus incluant 0 $	15 190 $	18 590 $	22 367 $	25 974 $	31 105 $	30 895 $	39 945 $	47 597 $	55 268 $	62 487 $	64 277 $	66 510 $	71 012 $
Revenus excluant 0 $[1]	16 518 $	19 365 $	23 019 $	26 393 $	31 179 $	30 958 $	40 351 $	48 455 $	56 810 $	65 169 $	67 628 $	70 661 $	75 507 $
Proportion en situation d'emploi	92 %	96 %	97 %	98 %	100 %	100 %	99 %	98 %	97 %	96 %	95 %	94 %	94 %
Proportion de prestataires d'a.-e.	18 %	20 %	21 %	19 %	17 %	99 %	63 %	54 %	39 %	23 %	21 %	20 %	16 %
Prestations d'a.-e.	666 $	722 $	750 $	712 $	625 $	3 177 $	2 190 $	2 005 $	1 526 $	968 $	1 059 $	1 058 $	930 $
Semaines d'a.-e.	2,32	2,38	2,37	2,14	1,79	9,18	5,94	5,1	3,73	2,34	2,63	2,51	2,15
Proportion de prestataires d'AS	3 %	2 %	2 %	2 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Prestations d'AS	94 $	85 $	74 $	58 $	27 $	9 $	16 $	17 $	20 $	27 $	39 $	43 $	49 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	5 %	5 %	4 %	3 %	2 %	11 %	7 %	5 %	4 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Proportion occupant un travail indépendant	8 %	9 %	10 %	10 %	11 %	15 %	17 %	18 %	18 %	19 %	20 %	17 %	17 %

N=5 970. Les données excluent les personnes pour lesquelles aucune donnée n'était recensée à l'Agence du revenu du Canada pendant les cinq années précédant la participation.
[1]Résultats touchant le salaire excluant les personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée.
a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale.

Tableau C3. Résultats sur le marché du travail des anciens prestataires qui ont commencé le programme de développement des compétences – Apprentis en 2003-2005

Résultats moyens	Période précédant le programme					Après la première année de participation au programme							
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant	Première année de participation au programme	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
Revenus incluant 0 $	15 804 $	19 281 $	23 059 $	25 033 $	24 416 $	26 920 $	33 744 $	42 781 $	46 336 $	51 764 $	52 234 $	60 904 $	58 193 $
Revenus excluant 0 $[1]	16 642 $	20 138 $	23 388 $	25 759 $	24 947 $	27 310 $	34 985 $	44 711 $	48 794 $	56 617 $	58 180 $	65 360 $	63 898 $
Proportion en situation d'emploi	95 %	96 %	99 %	97 %	98 %	99 %	97 %	96 %	95 %	91 %	90 %	93 %	91 %
Proportion de prestataires d'a.-e.	24 %	26 %	38 %	48 %	49 %	42 %	47 %	42 %	32 %	29 %	31 %	36 %	27 %
Prestations d'a.-e.	752 $	1 015 $	1 378 $	1 665 $	2 430 $	1 361 $	1 570 $	1 332 $	1 261 $	1 279 $	2 219 $	2 139 $	1 780 $
Semaines d'a.-e.	2,78	3,5	4,85	5,4	7,29	4,05	4,66	4,02	3,32	3,04	5,2	4,92	3,57
Proportion de prestataires d'AS	10 %	6 %	5 %	2 %	5 %	6 %	2 %	2 %	3 %	4 %	4 %	5 %	4 %
Prestations d'AS	337 $	219 $	153 $	85 $	185 $	181 $	94 $	40 $	130 $	121 $	256 $	261 $	344 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	8 %	8 %	9 %	8 %	13 %	8 %	6 %	5 %	4 %	5 %	8 %	8 %	9 %
Proportion occupant un travail indépendant	9 %	15 %	16 %	15 %	18 %	22 %	19 %	24 %	25 %	21 %	23 %	19 %	24 %

N=143. Les données excluent les personnes pour lesquelles aucune donnée n'était recensée à l'Agence du revenu du Canada pendant les cinq années précédant la participation.
[1]Résultats touchant le salaire excluant les personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée.
a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale.

Annexe D – Résultats détaillés du programme de subventions salariales ciblées

Tableau D1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de subventions salariales ciblées

	Prestataires actifs		Anciens prestataires	
	2002-2005	2006-2008	2002-2005	2006-2008
Nombre d'observations	315	176	553	202
Sexe				
Homme	50 %	44 %	47 %	44 %
Femme	50 %	55 %	53 %	56 %
Âge				
Moins de 25 ans	14 %	3 %	17 %	8 %
25-34	31 %	20 %	37 %	38 %
35-44	29 %	27 %	27 %	25 %
45 ans et plus	25 %	50 %	18 %	29 %
État matrimonial				
Marié ou conjoint de fait	44 %	59 %	41 %	46 %
Veuf/divorcé/séparé	17 %	14 %	15 %	10 %
Célibataire	38 %	24 %	41 %	41 %
Information manquante	2 %	4 %	3 %	3 %
Niveau de compétence associé à la dernière demande d'a.-e. présentée avant la participation au programme de subventions salariales ciblées, selon la Classification nationale des professions[1]				
Poste de gestion	8 %	14 %	3 %	8 %
Université	6 %	1 %	6 %	8 %
Collège ou formation d'apprenti	26 %	22 %	31 %	27 %
École secondaire ou formation professionnelle	41 %	49 %	39 %	36 %
Formation en cours d'emploi	18 %	15 %	21 %	21 %
Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation				
Revenus[2]	22 254 $	29 075 $[3]	12 523 $	15 635 $[3]
Proportion en situation d'emploi	97 %	99 %	87 %	86 %
Proportion de prestataires d'assurance-emploi	38 %	19 %	55 %	58 %
Proportion de prestataires d'aide sociale	6 %	3 %	12 %	10 %

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.

[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS. Des définitions détaillées sont présentées au tableau B1.

[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par l'étude. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

[3]Les revenus des participants de 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, en prenant 2002 pour année de référence.

Tableau D2. Impacts différentiels du programme de subventions salariales ciblées – Prestataires actifs

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
PRESTATAIRES ACTIFS									
Participants de 2002-2005 (n=315)									
Revenus d'emploi ($)	-1 304*	1 745*	976	554	2 690	3 654**	4 827***	12 700**	13 141*
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	5,1***	9,6***	8,4***	7,4***	5,4***	8,0***	7,4***	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e.	-444**	-468**	40	376*	235	131	499**	1 281**	369
Semaines d'a.-e. (semaines)	-0,5	-1,2*	1,0*	1,6***	1,5***	0,8	1,9***	6,8***	5,2**
Prestations d'AS ($)	-5	32	21	60	72	84	24	260	287
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	-2,3	-6,9***	0,0	1,5	1,4	0,6	2,2	S.O.	S.O.

Seuil de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %
a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale.

Tableau D3. Impacts différentiels du programme de subventions salariales ciblées – Anciens prestataires

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
Anciens prestataires									
Participants de 2002-2005 (n=553)									
Revenus d'emploi ($)	1 850***	3 812***	2 114***	1 855**	2 387**	2 057*	2 252*	10 665***	16 326***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	9,0***	10,7***	5,5***	4,6***	5,0***	1,0	3,5*	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	112	467***	659***	510***	494***	278**	223	2 164***	2 743***
Semaines d'a.-e. (semaines)	0,4	2,1***	2,2***	1,6***	1,3***	0,7*	0,3	6,1***	8,5***
Prestations d'AS ($)	-406***	-556***	-397***	-320***	-337***	-386***	-275**	-1 714***	-2 677***
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	-6,7***	-2,9***	-0,5	-0,9	-1,7	-2,8**	-2,7**	S.O.	S.O.

Seuil de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %
a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale.

Tableau D4. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Subventions salariales ciblées

Total des coûts et avantages au cours de la participation (un ou deux ans) et six ans après le programme	PRESTATAIRES ACTIFS (n=315)	ANCIENS PRESTATAIRES (n=553)
Coûts du programme	-7 440 $	-6 912 $
Coût marginal social des fonds publics	-1 404 $	-905 $
Revenus d'emploi (incluant les revenus auxquels les participants ont dû renoncer)	12 260 $	15 995 $
Avantages sociaux	1 839 $	2 399 $
Valeur nette actualisée (Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts six ans après la participation ?)	**5 256 $**	**10 578 $**
Ratio coûts-avantages (Quel montant au titre de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage six ans après la participation ?)	**0,60 $**	**0,40 $**
Période de récupération (Combien d'années à partir de la fin de la participation sont nécessaires pour que les avantages couvrent les coûts?)	**4,3 années après la participation**	**0,8 année après la participation**

Annexe E – Résultats détaillés du programme d'aide au travail indépendant

Tableau E1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme d'aide au travail indépendant

	Prestataires actifs		Anciens prestataires	
	2002-2005	2006-2008	2002-2005	2006-2008
Nombre d'observations	1 390	658	404	194
Sexe				
Homme	55 %	48 %	46 %	35 %
Femme	45 %	52 %	54 %	65 %
Âge				
Moins de 25 ans	3 %	3 %	5 %	3 %
25-34	30 %	26 %	31 %	38 %
35-44	35 %	35 %	33 %	36 %
45 ans et plus	32 %	36 %	31 %	24 %
État matrimonial				
Marié ou conjoint de fait	56 %	51 %	50 %	51 %
Veuf/divorcé/séparé	16 %	15 %	22 %	13 %
Célibataire	25 %	28 %	25 %	29 %
Information manquante	3 %	6 %	3 %	7 %
Niveau de compétence associé à la dernière demande d'a.-e. présentée avant la participation au programme d'aide au travail indépendant, selon la Classification nationale des professions[1]				
Poste de gestion	13 %	14 %	8 %	7 %
Université	15 %	13 %	16 %	15 %
Collège ou formation d'apprenti	38 %	37 %	32 %	29 %
École secondaire ou formation professionnelle	25 %	29 %	30 %	37 %
Formation en cours d'emploi	9 %	7 %	14 %	12 %
Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation				
Revenus[2]	31 358 $	31 370 $[3]	12 750 $	12 222 $[3]
Proportion en emploi	98 %	100 %	78 %	85 %
Proportion sur l'assurance-emploi	34 %	35 %	63 %	58 %
Proportion sur l'aide sociale	2 %	3 %	12 %	10 %

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.

[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS. Des définitions détaillées sont présentées au tableau B1.

[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par l'étude. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

[3]Les revenus des participants de 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, en prenant 2002 pour année de référence.

Tableau E2. Impacts différentiels du programme d'aide au travail indépendant – Prestataires actifs

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
PRESTATAIRES ACTIFS									
Participants de 2002-2005 (n=1 390)									
Revenus d'emploi ($)	-9 470***	-13 904***	-10 951***	-10 353***	-10 365***	-9 647***	-8 865***	-50 181***	-73 555***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-7,9***	-21,5*	-15,4***	-12,8***	-11,3***	-10,0***	-9,0***	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	2 766***	-159***	-723***	-446***	-259***	-298***	-224***	-1 950***	657**
Semaines d'a.-e. (semaines)	7,6***	-1,2***	-1,8***	-1,0***	-0,2	-0,2	0,1	-3,1***	3,4***
Prestations d'AS ($)	19	20	-13	-21	-61**	-76**	-93***	-263**	-224
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	21,5***	11,7***	-2,7***	-2,1***	-0,8	-1,7***	-1,5**	S.O.	S.O.
Participants de 2006-2008 (n=658)									
Revenus d'emploi ($)	-10 558***	-15 267***	-13 493***	-12 430***	-13 046***	-	-	-38 970***	-64 794***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-6,1***	-19,4***	-14,7***	-14,4***	-13,9***	-	-	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	2 457***	-614***	-971***	-658***	-308*	-	-	-1 938***	-94
Semaines d'a.-e. (semaines)	5,8***	-1,9***	-2,4***	-1,6***	-0,8*	-	-	-4,9***	-1,0
Prestations d'AS ($)	13	10	-31	-69	-117*	-	-	-217	-195
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	18,0***	6,2***	-3,3***	-2,0*	-0,3	-	-	S.O.	S.O.
Sous-groupes de prestataires actifs									
Travailleurs de longue date – Participants de 2007-2009 (n=337)									
Revenus d'emploi ($)	-10 627***	-17 427***	-14 851***	-14 529***	-12 146***	-	-	-41 525***	-69 579***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-5,3***	-22,4***	-15,5***	-14,7***	-8,4***	-	-	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	2 821***	-118	-963***	-604***	-406**	-	-	-1 973***	729
Semaines d'a.-e. (semaines)	6,4***	-0,6	-2,4***	-1,3**	-0,9**	-	-	-4,6***	1,2
Prestations d'AS ($)	32	11	-19	-66	-99**	-	-	-184**	-141
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	16,9***	13,1***	-6,0***	-3,0**	-4,0***	-	-	S.O.	S.O.

Seuil de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %
a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale.

Tableau E3. Impacts différentiels du programme d'aide au travail indépendant – Anciens prestataires

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
Anciens prestataires									
Participants de 2002-2005 (n=403)									
Revenus d'emploi ($)	-6 188***	-9 423***	-7 815***	-6 515***	-7 510***	-5 655***	-5 694***	-33 189***	-48 801***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	-18,7***	-18,3***	-14,4***	-10,9***	-7,9***	-5,1**	-4,2*	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	727***	-394***	-387***	-63	62	0	-185	-573	-241
Semaines d'a.-e. (semaines)	2,7***	-1,6***	-1,4***	-0,5	-0,1	-0,6	-0,8	-3,4*	-2,2
Prestations d'AS ($)	-439***	-349***	-253***	-261***	-243**	-264**	-178	-1 200**	-1 988***
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	7,4***	-5,5***	-5,1***	-3,8***	-0,8	-2,6*	-2,5	S.O.	S.O.

Seuil de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale.

Annexe F – Résultats détaillés du programme de partenariats pour la création d'emplois

Tableau F1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de partenariats pour la création d'emplois

	Prestataires actifs		Anciens prestataires	
	2002-2005	2006-2008	2002-2005	2006-2008
Nombre d'observations	624	521	1 035	396
Sexe				
Homme	60 %	59 %	52 %	48 %
Femme	40 %	41 %	48 %	52 %
Âge				
Moins de 25 ans	12 %	10 %	13 %	11 %
25-34	28 %	28 %	29 %	29 %
35-44	33 %	31 %	31 %	29 %
45 ans et plus	27 %	30 %	27 %	31 %
État matrimonial				
Marié ou conjoint de fait	45 %	43 %	29 %	35 %
Veuf/divorcé/séparé	15 %	14 %	20 %	21 %
Célibataire	37 %	39 %	47 %	40 %
Information manquante	2 %	4 %	3 %	4 %
Niveau de compétence associé à la dernière demande d'a.-e. présentée avant la participation au programme de partenariats pour la création d'emplois, selon la Classification nationale des professions[1]				
Poste de gestion	4 %	3 %	4 %	4 %
Université	3 %	3 %	4 %	2 %
Collège ou formation d'apprenti	23 %	26 %	22 %	23 %
École secondaire ou formation professionnelle	38 %	40 %	38 %	41 %
Formation en cours d'emploi	32 %	27 %	33 %	30 %
Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation				
Revenus[2]	19 084 $	23 071 $[3]	8 712 $	11 533 $[3]
Proportion en situation d'emploi	97 %	99 %	81 %	86 %
Proportion de prestataires d'assurance-emploi	41 %	34 %	61 %	52 %
Proportion de prestataires d'aide sociale	10 %	6 %	28 %	21 %

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.

[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS. Des définitions détaillées sont présentées au tableau B1.

[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par l'étude. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

[3]Les revenus des participants de 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, en prenant 2002 pour année de référence.

Tableau F2. Impacts différentiels du programme de partenariats pour la création d'emplois – Prestataires actifs

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
PRESTATAIRES ACTIFS									
Participants de 2002-2005 (n=624)									
Revenus d'emploi ($)	-6 017***	-1 958**	2 429**	2 126	3 584**	4 424***	4 720**	17 283**	9 308
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	S.O.	S.O.	10,5***	8,4***	12,6***	10,5***	12,1***	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	1 533***	-348**	165	440***	685***	760***	556***	2 605***	3 790***
Semaines d'a.-e. (semaines)	6,0***	-1,1**	0,7***	1,5***	2,0***	2,4***	1,9***	8,5***	13,5***
Prestations d'AS ($)	252***	113	-46	-109	-162	-173	-11	-501	-137
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	16,9***	-1,9	-0,5	-0,8	-0,3	1,2	1,8	S.O.	S.O.
Participants de 2006-2008 (n=521)									
Revenus d'emploi ($)	-6 460***	9	144	-950	-1 144	-	-	-1 950	-8 402**
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	S.O.	S.O.	7,0***	9,8***	3,7	-	-	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	2 046***	-438**	314	616***	503**	-	-	1 433***	3 040***
Semaines d'a.-e. (semaines)	6,1***	-1,3**	0,9	1,6***	1,4**	-	-	4,0***	8,8***
Prestations d'AS ($)	-11	46	48	57	14	-	-	119	154
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	12,3***	-3,7**	1,6	0,7	2,7	-	-	S.O.	S.O.

Seuil de signification *** 1 % ; ** 5 % ; * 10 %
a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale.

Tableau F3. Impacts différentiels du programme de partenariats pour la création d'emplois – Anciens prestataires

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
Anciens prestataires									
Participants de 2002-2005 (n=1035)									
Revenus d'emploi ($)	-2 413***	265	1 159**	727	1 064	872	1 009	4 832	2 683
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	S.O.	S.O.	5,6***	3,8***	5,0***	5,9***	5,8***	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	187**	-87	111	163*	167	105	155	700**	801**
Semaines d'a.-e. (semaines)	0,4	-0,6**	0,1	0,3	0,3	0,2	0,2	1,0	0,9
Prestations d'AS ($)	260***	146	-158*	-243**	-232**	-198*	-26	-858*	-452
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	5,6***	-0,5	-2,6**	-2,0*	-1,9*	-1,7	-1,1	S.O.	S.O.
Participants de 2006-2008 (n=396)									
Revenus d'emploi ($)	-2 732***	1 041	1 240	454	1 727	-	-	3 431	1 747
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	S.O.	S.O.	8,9***	6,1**	6,9***	-	-	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	146	-1	256	655***	83	-	-	994**	1 139**

Tableau F3. Impacts différentiels du programme de partenariats pour la création d'emplois – Anciens prestataires

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
Semaines d'a.-e. (semaines)	0,8*	0,3	1,3**	2,0***	0,3	-	-	3,6***	4,7***
Prestations d'AS ($)	-113	-290	-327	-97	-92	-	-	-516	-917
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	1,3	-4,6***	-2,4	1,7	0,4	-	-	S.O.	S.O.

Seuil de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %.
a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale.

Tableau F4. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Partenariats pour la création d'emplois

Total des coûts et avantages au cours de la participation (un ou deux ans) et six ans après le programme	Prestataires actifs (n=624)	Anciens prestataires (n=1 035)
Coûts du programme	-8 790 $	-6 636 $
Coût marginal social des fonds publics	-2 272 $	-1 270 $
Revenus d'emploi (incluant les revenus auxquels les participants ont dû renoncer)	8 367 $	2 445 $
Avantages sociaux	1 255 $	367 $
Valeur nette actualisée (Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts six ans après la participation ?)	**-1 440 $**	**-5 094 $**
Ratio coûts-avantages (Quel montant au titre de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage six ans après la participation ?)	**1,20 $**	**4,30 $**
Période de récupération (Combien d'années à partir de la fin de la participation sont nécessaires pour que les avantages couvrent les coûts?)	**6,5 années après la participation**	**14,1 années après la participation**

Annexe G – Résultats détaillés – Services d'aide à l'emploi seulement

Tableau G1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants aux services d'aide à l'emploi

	Prestataires actifs		Anciens prestataires	
	2002-2005	2006-2008	2002-2005	2006-2008
Nombre d'observations	38 577	20 997	34 518	26 557
Sexe				
Homme	54 %	49 %	53 %	47 %
Femme	46 %	51 %	47 %	53 %
Âge				
Moins de 25 ans	11 %	11 %	13 %	11 %
25-34	28 %	25 %	31 %	31 %
35-44	30 %	28 %	30 %	28 %
45 ans et plus	30 %	35 %	25 %	30 %
État matrimonial				
Marié ou conjoint de fait	41 %	36 %	31 %	27 %
Veuf/divorcé/séparé	17 %	18 %	19 %	20 %
Célibataire	39 %	41 %	46 %	46 %
Information manquante	3 %	5 %	5 %	7 %
Niveau de compétence associé à la dernière demande d'a.-e. présentée avant la participation au programme de services d'aide à l'emploi, selon la Classification nationale des professions[1]				
Poste de gestion	6 %	6 %	4 %	4 %
Université	7 %	5 %	5 %	4 %
Collège ou formation d'apprenti	29 %	29 %	26 %	27 %
École secondaire ou formation professionnelle	37 %	37 %	37 %	37 %
Formation en cours d'emploi	21 %	23 %	29 %	28 %
Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation				
Revenus[2]	24 638 $	243 213 $[3]	12 863 $	152 293 $[3]
Proportion en situation d'emploi	97 %	99 %	85 %	89 %
Proportion de prestataires d'assurance-emploi	37 %	33 %	52 %	48 %
Proportion de prestataires d'aide sociale	7 %	10 %	21 %	20 %

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.
[1] Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS. Des définitions détaillées sont présentées au tableau H1.
[2] Revenus moyens de toutes les personnes visées par l'étude. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.
[3] Les revenus des participants de 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada, en prenant 2002 pour année de référence.

Tableau G2. Impacts différentiels du programme de services d'aide à l'emploi

Indicateurs	Période du programme	Période postérieure au programme						Total – Période du programme et période postérieure au programme
		1re année	2e année	3e année	4e année	5e année	Total – Période postérieure au programme	
PRESTATAIRES ACTIFS								
Participants de 2002-2005 (n=23 119 ou un échantillon aléatoire de 60 % des participants)								
Revenus d'emploi ($)	-1 831***	-189	431	554*	627	1 062***	2 485*	654
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	1,1***	3,0***	2,3***	2,2***	1,5***	2,0***	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	70	-417***	-124***	-109**	7	25	-618***	-548***
Semaines d'a.-e. (semaines)	0,2	-1,3***	-0,3**	-0,3**	0,0	0,1	-1,8***	-1,6***
Prestations d'AS ($)	141***	150***	84***	63***	43**	95***	435***	576***
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	1,6***	-1,9***	0,2	0,2	0,6*	0,8**	S.O.	S.O.
Participants de 2006-2008 (n=20 997)								
Revenus d'emploi ($)	-2 040***	-969***	-627**	-602**	-	-	-2 198***	-4 238***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	1,3***	1,7***	1,6***	0,8*	-	-	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	-110**	-530***	-253***	-164***	-	-	-946***	-1 056***
Semaines d'a.-e. (semaines)	-0,2	-1,5***	-0,6***	-0,4***	-	-	-2,5***	-2,7***
Prestations d'AS ($)	242***	494***	472***	368***	-	-	1 334***	1 576***
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	1,6***	0,3	2,6***	2,7***	-	-	S.O.	S.O.
SOUS-GROUPES DE PRESTATAIRES ACTIFS								
Jeunes (moins de 30 ans) – Participants de 2002-2005 (n=9 591)								
Revenus d'emploi ($)	-1 347***	-481*	-493	-161	267	85	-784	-2 131
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	0,6*	3,2***	3,5***	3,7***	3,6***	2,4***	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	-135***	-483***	-8	-67	105**	121**	-332**	-468***
Semaines d'a.-e. (semaines)	-0,4*	-1,6***	0,1	-0,2	0,3**	0,4**	-1**	-1,4**
Prestations d'AS ($)	151***	190***	107***	54**	14	70***	435***	585***
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	0,3	-2,7***	1,6***	0,7*	0,8**	1,5***	S.O.	S.O.
Travailleurs âgés (55 ans et plus) – Participants de 2002-2005 (n=3 035)								
Revenus d'emploi ($)	-1 465***	1 330***	2 549***	3 183***	3 749***	4 283***	15 094***	13 629***
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	2,4***	8,1***	8,5***	7,8***	9***	9,6***	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	186*	-298***	-211**	-5	119	147	-248	-62
Semaines d'a.-e. (semaines)	0,7*	-0,8**	-0,5	0,1	0,3	0,4	-0,6	0,1
Prestations d'AS ($)	26	68**	54*	56	66*	82**	325**	351**
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	0,8	-3,7***	-1,6*	-1,6*	-1,9*	-2,6**	S.O.	S.O.
Travailleurs de longue date – Participants de 2007-2009 (n=9 429)								
Revenus d'emploi ($)	-2 671***	-375	504	793*	-	-	921	-1 749
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	0,3	2,3***	1,2**	1,2**	-	-	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	391***	-411***	-423***	-251***	-	-	-1 086***	-695***
Semaines d'a.-e. (semaines)	0,8***	-1,1***	-1,0***	-0,6***	-	-	-2,7***	-1,9***
Prestations d'AS ($)	234***	335***	257***	204***	-	-	796***	1 030***
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	3,1***	-0,6	0,1	0,3	-	-	S.O.	S.O.

Seuil de signification *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale.

Tableau G3. Impacts différentiels liés au moment de la participation au programme de services d'aide à l'emploi

Cohorte (début de la participation uniquement aux SAE après le début d'une demande de prestation d'a.-e.)	n=	Pendant le programme	Période postérieure au programme					Total des impacts après le programme	Total des impacts (pendant et après le programme)
			1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans		
Revenus d'emploi ($)									
1–4 sem.	*13 319*	152	1 024***	2 729***	3 561***	4 366***	4 484***	16 164***	16 316***
5–8 sem.	*4 714*	-1 487***	815***	2 222***	2 732***	3 412***	3 238***	12 418***	10 931***
9–12 sem.	*3 721*	-2 754***	288	1 871***	2 729***	3 443***	3 279***	11 609***	8 855***
2e trim.	*6 549*	-4 522***	-311	562*	1 466***	1 703***	1 979***	5 399***	877
3e trim.	*3 236*	-6 536***	663*	1 154***	1 805***	2 277***	2 442***	8 342***	1 806
4e trim.	*2 151*	-5 586***	825*	-194	87	899	852	2 469	-3 117
Incidence d'emploi (points de pourcentage)									
1–4 sem.	*13 319*	2,6***	2,2***	1,8***	1,3***	0,7	-0,4	S.O.	S.O.
5–8 sem.	*4 714*	2,1***	2,1***	2,2***	1,1*	0,2	-0,6	S.O.	S.O.
9–12 sem.	*3 721*	0,7	1,0*	1,0	0,8	0,0	-0,8	S.O.	S.O.
2e trim.	*6 549*	-1,4***	0,9*	0,2	0,3	-0,5	-0,7	S.O.	S.O.
3e trim.	*3 236*	-3,9***	1,4**	1,6**	1,4*	-0,3	-0,3	S.O.	S.O.
4e trim.	*2 151*	-6,3***	1,6***	0,9	0,9	1,1	0,4	S.O.	S.O.
Prestations d'assurance-emploi ($)									
1–4 sem.	*13 319*	-20	-64*	-154***	-93***	6	52	-253**	-274**
5–8 sem.	*4 714*	943***	-229***	-138***	-65	17	85*	-330**	613***
9–12 sem.	*3 721*	1 251***	-489***	-244***	-134***	-48	123**	-791***	459**
2e trim.	*6 549*	1 669***	-807***	-255***	-123***	-30	50	-1 164***	504***
3e trim.	*3 236*	1 803***	-1 646***	-185***	-93	-12	81	-1 855***	-51
4e trim.	*2 151*	639***	-2 040***	-229***	-249***	-133	-55	-2 706***	-2 067***

** Significatif à 10 % ; ** significatif à 5 % ; *** significatif à 1 %*

Tableau G4. Impacts différentiels liés au moment du retour au travail pour les participants au programme de services d'aide à l'emploi selon le moment de la participation

Cohorte *(début de la participation uniquement aux SAE après le début d'une demande de prestation d'assurance-emploi)*	1–4 sem. (N=13 319)	5–8 sem. (N=4 714)	9-12 sem. (N=3 721)	2e trim. (N=6 549)	3e trim. (N=3 236)	4e trim. (N=2 151)
Moment du retour au travail (en semaines)	4,1***	1,0***	-0,4**	-1,7***	-1,4***	-0,1

** Significatif à 10 % ; ** significatif à 5 % ; *** significatif à 1 %*

Tableau G5. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Services d'aide à l'emploi

Total des coûts et avantages au cours de la participation (un ou deux ans) et six ans après le programme	PRESTATAIRES ACTIFS (n=23 119)
Coûts du programme	-252 $
Coût marginal social des fonds publics	-183 $
Revenus d'emploi (incluant les revenus auxquels les participants ont dû renoncer)	1 200 $
Avantages sociaux	180 $
Valeur nette actualisée (Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts six ans après la participation ?)	**944 $**
Ratio coûts-avantages (Quel montant au titre de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage six ans après la participation?)	**0,20 $**
Période de récupération (Combien d'années à partir de la fin de la participation sont nécessaires pour que les avantages couvrent les coûts ?)	**5,2 années après la participation**

Annexe H – Liste des neuf études présentées dans le rapport de synthèse

Tableau H1. Aperçu des études présentées dans ce rapport

Étude	Données probantes présentées dans ce rapport de synthèse	Méthodes	Période de référence	Période d'observation
Analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels à moyen terme des PEMS – Participants de l'Alberta de 2002-2005 (Terminée en 2014)	- Impacts différentiels sur les participants, y compris les jeunes et travailleurs âgés - Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants	- Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des doubles différences - Établissement de profils statistiques	Participants 2002-2005	7 années entre 2002 et 2011 (c.-à-d. 2 années pendant le programme et 5 années après le programme)
Effets du moment de la participation aux Services d'aide à l'emploi en Alberta (Terminée en 2014)	Impacts différentiels	- Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des doubles différences - Établissement de profils statistiques		
Analyse coûts-avantages des Prestations d'emploi et mesures de soutien (Terminée en 2016)	Analyse coûts-avantages	- Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des doubles différences - Analyse des coûts		8 années entre 2002 et 2013 (c.-à-d. 2 années pendant le programme et 6 années après le programme)
Analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels des PEMS – Participants de l'Alberta de 2006-2008 (Terminée en 2015)	Impacts différentiels - Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants	- Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension, combiné à la méthode des doubles différences - Établissement de profils statistiques	Participants 2006-2008	5 années entre 2006 et 2012 (c.-à-d. 2 années pendant le programme et 3 années après le programme)
Analyse des profils, des résultats et des impacts différentiels pour la catégorie de prestataires de l'AE « travailleurs de longue date » en Alberta (Terminée en 2016)	Impacts différentiels – Profil statistique des caractéristiques sociodémographiques	– Appariement par score de propension et méthode des doubles différences - Établissement de profils statistiques	Participants 2007-2009	5 années entre 2007 et 2013 (c.-à-d. 2 années pendant le programme et 3 années après le programme)
Étude sur le programme de services d'aide à l'emploi (Terminée en 2014)	Conception et exécution des programmes - Difficultés rencontrées et leçons tirées	- 8 entrevues avec des informateurs clés - Examen de la littérature et de la documentation	Conception et exécution au moment de la cueillette de données (c.-à-d. 2013)	
Étude sur la formation en milieu de travail en Alberta (Terminée en 2016)	Conception et exécution des programmes - Difficultés rencontrées et leçons tirées	- 3 entrevues avec des informateurs clés - Examen de la littérature et de la documentation – Questionnaire rempli par des représentants de l'Alberta	Conception et exécution au moment de la cueillette de données (c.-à-d. 2015)	
Étude sur le fondement du travail/la formation professionnelle en Alberta (Terminée en 2016)	Conception et exécution des programmes - Difficultés rencontrées et leçons tirées	- 5 entrevues avec des informateurs clés - Examen de la littérature et de la documentation – Questionnaire rempli par des représentants de l'Alberta		

Étude	Données probantes présentées dans ce rapport de synthèse	Méthodes	Période de référence	Période d'observation
Étude sur la composante de formation technique en apprentissage du programme de formation professionnelle en Alberta (Terminée en 2016)	Conception et exécution des programmes - Difficultés rencontrées et leçons tirées	- 4 entrevues avec des informateurs clés - Examen de la littérature et de la documentation – Questionnaire rempli par des représentants de l'Alberta		